المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية

إعداد

دلال بنت فايد بن صالح بن رمال

المشرف

أ.د. عدنان عبد السلام العضايله

(أستاذ)

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الموهبة والإبداع

كلية الدراسات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية

السلط – الأردن

2015-7-30م

تعهد وإقرار

أنا الطالبة **دلال بنت فايد بن صالح بن رمال** الموقعه أدناه، أقر بأن جميع المعلومات الواردة في رسالة الماجستير بعنوان " **المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية** "، بإشراف الأستاذ الدكتور عدنان عبدالسلام العضايلة، من إنتاجي الشخصي خلال دراستي في جامعة البلقاء التطبيقية، وأتحمل كافة المسؤوليات المترتبة على ذلك في حال ثبوت عكس ذلك. كما وأفوض الجامعة حق تصوير الرسالة كلياً أو جزئياً، وذلك لغايات البحث العلمي والتبادل مع المؤسسات التعليمية والبحثية والجامعات.

الإسم: دلال بنت فايد بن صالح بن رمال

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 30 / 7 /2015.

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
– الأستاذ الدكتور عدنان عبدالسلام العضايلة أستاذ / إدارة تربوية	**رئيساً**	....
– الدكتور جمال عبدالفتاح العساف أستاذ مشارك/ مناهج وأساليب تدريس	**عضواً**	....
– الدكتور فادي سعود سماوي أستاذ مساعد/ علم نفس تربوي	**عضواً**	....
– الدكتور خالد علي عوض السرحان أستاذ مشارك/ إدارة تربوية/ الجامعة الأردنية	**عضواً خارجياً**	....

إهـداء

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء دون انتظار

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

إلى أبي الغـــــــالي

إلى ملاكي في الحياة... إلى معنى الحب والحنان... إلى من كان دعائها سر نجاحي

وحنانها بلسم جراحي

إلى أغلى الحبايب أمـــــــــي

إلى من جعل مشواري العلمي ممكناً.. إلى من ساندني وآزرني في دربي

إلى زوجـــــــــي العزيز

إلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد... إلى من عرفت معهم معنى الحياة... إلى شمعة حياتي

إخواني وأخواتي

إلى من أرى التفاؤل بأعينهم والسعادة بضحكاتهم... إلى الوجوه المفعمة بالبراءة

إلى أبنائي (مهنـــد، هنـــد، ماريـــا)

إلى أختي الغالية زوجة أخي (علياء) صاحبة القلب الصادق والمشاعر النبيلة

إلى من تميزن بالوفاء والعطاء... إلى ينابيع الصدق الصافي... إلى من معهن سعدت

إلى صديقاتي وورود حياتي

الباحثة

شكر وتقدير

الحمدلله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وأحمد الله وأشكره على كل حال، أحمده سبحانه على ما أنعم به علي من إنجاز هذا البحث العلمي.

لذا فإنني أتقدم بجزيل الشكر وعظيم العرفان لمعلمي القدير ومشرفي الفاضل الدكتور عدنان عبدالسلام العضايلة لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة، ولما بذله معي من جهد وإرشاد، ولما منحني من بحر علمه، وثراء معرفته ووقته وجهده وتوجيهاته طوال إعداد هذه الرسالة حتى بدت كما هي عليه، فله مني كل الشكر والتقدير والاحترام، والدعاء بالصحة والعافية وطول العمر على العمل الصالح.

كما أتقدم بجزيل الشكر ووافر الاحترام والتقدير إلى الدكتورة الفاضلة إيمان سعيد البوريني على مساندتها العلمية وتفضلها بتقديم الاقتراحات والاستشارات التربوية والمنهجية أثناء الدراسة، والتي ساهمت في إتمام هذه الرسالة، لها مني كل الشكر والتقدير وخالص الدعاء بالصحة والعافية وطول العمر على العمل الصالح.

كما أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان بالجميل للسادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين، لما سيبدونه من مقترحات قيمة تهدف إلى الارتقاء بهذه الرسالة، لهم مني جميعاً خالص الدعاء بالصحة والعافية وطول العمر على العمل الصالح.

جزاكم الله جميعاً عني كل خير وسدد على طريق الخير خطاكم

الباحثة

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته في فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية

الطالبة:

دلال بنت فايد بن صالح بن رمال

المشرف:

أ.د. عدنان عبد السلام العضايله

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون أفراد الدراسة من جميع معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، وتم تطوير أدوات الدراسة من قبل الباحثة وهما: الأولى المناخ المدرسي التنظيمي، والثانية فعالية التدريس، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية، ارتفاع مستوى المناخ المدرسي التنظيمي بأبعاده الأربعة (الإتصال، القيادة، التكنولوجيا، التحفيز) وارتفاع مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في السعودية، ووجود فروق دالة احصائياً في مستوى التكنولوجيا كأحد أبعاد المناخ المدرسي التنظيمي تبعاً لعدد سنوات الخبرة التدريسية ولصالح فئة سنوات الخبرة التدريسية (أكثر من 10 سنوات)، والمؤهل العلمي لصالح (الدراسات العليا)، ووجود فروق دالة احصائياً في مستوى القيادة المدرسية والتكنولوجيا تبعاً لعدد سنوات الخبرة التدريسية ولصالح

مستوى الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات تبعاً لمتغيري الخبرة التدريسية والمؤهل العلمي. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين المناخ المدرسي التنظيمي بجميع أبعاده وفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في السعودية.

وتوصي الباحثة بإجراء العديد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة للكشف عن مستوى المناخ المدرسي، ومستوى فعالية التدريس بأبعاد أخرى متنبأ بها وعلاقتهما بمتغيرات أخرى لدى معلمين ومعلمات الطلبة الموهوبين في مدارس مناطق المملكة العربية السعودية عامة.

الكلمات المفتاحية: المناخ المدرسي التنظيمي – فعالية التدريس – معلمات الطالبات الموهوبات – الطالبات الموهوبات.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يعتبر التعليم التربوي المدرسي من الأمور الأساسية في تطور وتقدم المجتمعات البشرية، وهنالك أهمية بالغة للتعليم والتربية في تغيير سلوك الأفراد وتنشئتهم وإكسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه، كما تعتبر عملية التعلم عملية مهمة في حياة الفرد في جميع مراحل حياته، فمن خلال التعلم يكتسب الفرد خبراته العلمية والعملية، وبالتعلم تصقل شخصية الإنسان، ويستطيع تعديل وتقويم سلوكه.

وللمدارس دور مهم في تطور وتقدم المجتمع، فإنه من الأهمية الاهتمام بالمعلمين العاملين فيها، خاصة إذا ما علمنا أن أداء هؤلاء المعلمين لا يتوقف على مقدرتهم الذاتية فحسب، وإنما يتوقف أيضاً وبدرجة كبيرة على عوامل قوى إيجابية تتوافر في المناخ المدرسي مثل قدرة الإدارة على إشباع حاجات المعلمين ورغباتهم، والإعتراف بالفروق الفردية، وعدم التفرقة فيما بينهم، والاعتراف بقيمهم، وتمكينهم من استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم، والعمل على زيادة الفهم المشترك فيما بينهم وبين الإدارة المدرسية، ذلك سعياً لمزيد من المشاركة والتعاون والثقة المتبادلة القائمة على الصدق والصراحة والمودة، ورفع روحهم المعنوية نتيجة شعورهم بالأمن والأمان والمساندة والدعم، ومن ثم إيجاد مناخ مدرسي يتسم بالروابط والعلاقات الإنسانية الجيدة والاتصالات النشطة بين المعلمين أنفسهم وبين الإدارة (السكران، 2004، ب).

ويلعب المناخ المدرسي التنظيمي دوراً فعالاً في تحقيق المنظمة لأهدافها وفي نجاحها إلى حد كبير، فالمناخ السائد في العمل له تأثيره المباشر في تحقيق الأهداف النهائية التي تصبو إليها أية منظمة (همشري، 1999).

وإذا كانت جميع المنظمات الصناعية والتجارية تعمل جاهدة لتوفير مناخ تنظيمي إيجابي بداخلها، للوصول إلى أفضل أداء للمنظمة، فالأجدر بالمدرسة كمؤسسة إجتماعية تربوية يعتمد عليها المجتمع الكثير كونها المؤتمنة على أثمن وأعز ما يملكه المجتمع وهو الإنسان، أن تسعى لتحسين المناخ التنظيمي بداخلها لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، لأن المؤسسة التي تمتلك مناخاً ضعيفاً أو رديئاً سيصيبها الفشل على الأمد البعيد، حتى وإن أبدعت في وظائفها الإدارية كالتخطيط والتنظيم والمتابعة (فيلة، وعبدالمجيد، 2005).

إذ يشكل جو العمل والمناخ الذي يعيشه العاملون في المدرسة متغيراً فاعلاً في درجة ومستوى نجاح أداء هذه المدرسة، وفي شعور الأفراد عبر مكوناتها الفرعية المختلفة بالراحة والطمأنينة والثقة والرغبة في بذل أقصى جهودهم الممكنة في مسعاهم لإنجاز متطلبات أدوارهم (الطويل، 2006).

إذ أن عملية التدريس تعتبر من الأعمال الشاقة وليست في متناول يد كل إنسان، ومع ذلك فهي مهمة يمكن أن يقوم بها كل من استهواها ومال إليها ووجد المتعة في مزاولتها، فالخصائص في المدرس الفعال ليس من السهل توافرها في كل إنسان ولا تكتسب بالخبرة أو بالحفظ والتلقين فقط، وإنما هي خصائص فطرية، فالمعلم يتعامل مع فئات من البشر لكل منهم خصائصه وميزاته وقدراته ومواهبه، وعليه وبحكم عمله أن يتعامل مع نماذج من البشر تتعدد بعدد الطلبة الذين يعلمهم، وأن يراعي في مهمته هذه الفروق الفردية والعمل على تنمية هذه الفروق وعدم طمسها وإزالة معالمها، وعليه أن يتفهم كلاً منهم وان يعرفه معرفة تنفذ إلى أعماق نفسه، ويتصف المعلم

بالفعالية والكفاية عندما يستطيع أن يكون قادراً على إقناع طلبته ودون إستثناء بالعمل الجاد بمستوى عال، وهذا يعني أن يستغلوا طاقاتهم إلى أقصى حد ممكن وبطريقة سليمة، كما إن جميع الظواهر تدل على أن فشل أي مدرسة يعود إلى فشل المعلم وتصرفاته داخل غرفة الصف والدليل على ذلك ارتفاع نسبة تسرب الطلبة وتدني مستوى التحصيل لديهم (Jongmans & Beijaard, 2003).

وتأخذ الفعالية كل من المتطلبات التعليمية المهمة، وحاجات المتعلم، وهناك مهارات كثيرة يتصف بها المعلم الفعال منها حساسية المعلم لمتطلبات التعليم وحاجات المتعلم، وكيفية تشخيصه لكل ما يلزم من استعداد قبلي، أو مفاهيمي من أجل الوصول إلى إتقان التعليم وتحقيقه (بركات، وصباح، 2007).

مشكلة الدراسة:

يعد إصلاح المدرسة عماد تطوير التعليم ورافعة تجويده في دول العالم، فالمدرسة هي المؤسسة التعليمية الرسمية التي يناط بها تربية النشء وتكوينه قبل التحاقهم بالتعليم العالي والجامعي، اكتسبت المدرسة في الأدب التربوي أهمية ومكانة كبيرة، لا سيما وأن الطالب يقضي فيها فترة طويلة من حياته .ويتوقف نجاح المدرسة في إنجاز رسالتها التربوية على نوعية بيئتها وقدرتها على تحفيز الطلبة إلى التعلم الفعّال (أنيس، ومنتصر، والصوالحي، وأحمد،1972) .

كما توجد عوامل قوى إيجابية فهناك أيضًا عوامل قوى سلبية تؤثر في مناخ العمل المدرسي، إذ عدم توافر الحد الأدنى لإشباع حاجات المعلمين ورغباتهم، وعدم الاعتراف الفروق الفردية فيما بينهم، والتقليل من شأنهم، وعدم استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم، .. وغير ذلك من السلبيات التي تؤدي إلى الصراع والتنازع ، ومن ثم اضطرابات العلاقات الإنسانية بين المعلمين،وهذه العوامل مجتمعة (سلبية وإيجابية) ترفع أو تخفض من روحهم المعنوية بما ينعكس على مستوى أدائهم، وقد

استخدم معظم منظري التنظيم مصطلح المناخ التنظيمي لوصف وتحديد الشعور أو الجو المدرسي (حجي ،2001)

كما أن المناخ التنظيمي له تأثير على تعّلم الطلبة، فهناك دراسات بينت أن معلمًا يمكن أن يكون أكثر نشاطًا في مدرسة ما عنه في مدرسة أخرى، وذلك يرجع إلى إيجابية مناخها التنظيمي، والروح الإيجابية للمدرسة يمكن أن تكون مقياسًا لمدى دعم المدرسة للعاملين فيها، وتيسير التعلم الفعال، وتدعيم التوقعات الإيجابية نحو العمل بين المعلمين والطلبة،.وعلى النقيض فإن المناخ السلبي للمدرسة يحول دون التدريس الفعال، ويقلل دافعية الطلبة.

وعليه فإن تحقيق درجة عالية من النوعية والفعالية، ورفع مستوى الأداء المهني للمعلمين يتوقف إلى حد كبير على توفير مناخ مدرسي مناسب ترتفع فيه درجات الانتماء والقدوة في العمل، والنزعة الإنسانية، وتنخفض فيه درجات التباعد، والإعاقة،والشكلية،والتركيز على الإنتاج، وتكون فيه درجات الألفة عالية.

من هنا وجدت الباحثة أهمية للوقوف على مستوى المناخ المدرسي التنظيمي للتعرف على واقع مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية من جهة والوقوف على مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الموهوبات في تلك المدارس من جهة أخرى ومن ثم دراسة العلاقة بينهما.

وتنبع مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية؟

2- ما مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية؟

3- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة التدريسية؟

4- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة التدريسية؟

5- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين مستوى المناخ المدرسي التنظيمي ومستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

وتبدو الأهمية النظرية للدراسة في الجوانب الآتية:

- تناولها لموضوع تربوي مهم، وهو الوقوف على واقع المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات ، الذي يشغل اهتمام كل من له علاقة بالمدرسة من التربويين والطلبة وأولياء أمورهم في ظل الاهتمام المتزايد في هذه الفئة من الطلبة.
- إثراء لأدب تربوي ينطوي على معرفة تربوية جديدة حول التعريف بالمناخ المدرسي وخصائصه وعلاقته ببعض المتغيرات التربوية، وأثره الإيجابي في تحسين مجمل الأوضاع المدرسية، مما يجسّد أهميتها في سد النقص الحاصل في الأدب التربوي المتصل بالموضوع.

أما الأهمية التطبيقية العملية للدراسة فيمكن أن تتمثل فيما يأتي:

- الاستفادة من نتائجها في خدمة جميع الأطراف المتصلة بالدراسة من المسؤولين في وزارة التربية والتعليم، من خلال وقوفهم على واقع المناخ المدرسي الحالي وخصائص جوانبه المختلفة الايجابية والسلبية، مما يسهم في تثبيت الجوانب الايجابية والعمل على إصلاح الجوانب السلبية وتحسينها، وصولاً إلى إيجاد مناخ مدرسي إيجابي وآمن، وهو ما يعود أثره على المديرين والمعلمين والطلبة وأولياء أمورهم في توفير بيئات تعليمية مطمئنة ومشجعة على التعلم والعمل التربوي الآمن.
- الكشف عن علاقة المناخ المدرسي التنظيمي ببعض المتغيرات التربوية مثل عدد سنوات الخبرة ، والمؤهل التعليمي ؛ ومن ثم بحث علاقته بفعالية التدريس لدى المعلمات مما يسهم في رسم خريطة وصفية لطبيعة المناخ في المدارس، تساعد صانع القرار التربوي في رسم سياسات وإجراءات تحسين هذا المناخ.
- تقديم أداة يمكن الإفادة منها في الكشف عن واقع المناخ التنظيمي المدرسي، وفتحها الآفاق أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية أخرى
- تقديم أداة يمكن الإفادة منها في الكشف عن فعالية التدريس، وفتحها الآفاق أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية أخرى

أهداف الدراسة ومبرراتها:

تهدف الدراسة الى ما يلي:

1- التعرف إلى مستوى المناخ المدرسي التنظيمي من حيث (القيادة، الاتصال، استخدام التكنولوجيا، التحفيز) ومستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.

2- بيان مدى تأثير المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة التدريسية في مستوى المناخ المدرسي التنظيمي ومستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات.

3- التعرف إلى مستوى ونوع العلاقة بين المناخ المدرسي التنظيمي وفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.

المفاهيم الإصطلاحية والإجرائية:

أولاً: المناخ المدرسي التنظيمي: عرّفه (حجي، 1998، 126) بأنه: إدراك المعلمين لبيئة العمل العامة للمدرسة، وهو يتأثر بالتنظيم الرسمي وغير الرسمي، وشخصيات المشاركين والقيادة الإدارية.

وعرّفه (Vanessa, 2002: 24) بأنه: الجو العام الذي يسود في المدرسة، والاتجاهات والتفاعلات التي تحدث بين الطلبة والمعلمين والمدير، والتي تؤثر على سلوكهم تجاه بعضهم البعض.

ويعرف إجرائيا في الدراسة الحالية: بأنه الدرجة التي سيحصل عليها معلمات الطالبات الموهوبات من أفراد الدراسة على مقياس المناخ المدرسي التنظيمي والمطور من قبل الباحثة.

ثانياً: فعالية التدريس: هو أن يستخدم المعلم اساليب تدريسية مناسبه لتحقيق اهداف في مواقف تدريسية بعينها . فالمعلم من خلال عملية التدريس يجب أن يكون لديه القدرة على الانتقال من اسلوب تدريسي الي اسلوب آخر عندما تكون هناك اهداف معينة تتطلب ذلك (خفاجة، 2010).

ويعرف إجرائياً: بأنه الدرجة التي ستستجيب عليها معلمات الطالبات الموهوبات من أفراد الدراسة على مقياس فعالية التدريس والمطور من قبل الباحثة.

ثالثاً: الطالب الموهوب: هو كل فرد يتميز بالتفوق العقلي عن مرحلته العمرية في بعض أو جميع القدرات التي تجعله مساهماً عظيماً وفعالاً في تحقيق الرفاهية للمجتمع (كرم، والباكر، 2002).

ويعرّف إجرائياً: هم الطالبات الذين يتوفر لديهم قدرات غير عادية تميزهم عن غيرهم من الطلبة، ولهم أنشطة وبرامج خاصة وإثرائية ذات صفوف خاصة للموهوبين في مدارس الطلبة العاديين في منطقة الجوف.

رابعاً: معلمات الطالبات الموهوبات:

المعلمات اللواتي تم اختيارهن في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية من وزارة التربية والتعليم من قسم تعليم الموهوبين، وذلك وفقاً لشروط ومعايير وضعتها الوزارة وهي تمتعهن واتصافهن بالتأهيل المهني من خلال الدورات والبرامج الخاصة بالإبداع والموهبة والقدرات الخاصة والأداء المتميز أثناء خدمتهن التعليمية.

حدود ومحددات الدراسة:

حدود الدراسة:

- **حدود زمانية:** تم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2014/ 2015)
- **حدود مكانية:** تم تطبيق الدراسة في المدارس التي تحتوي على صفوف للطالبات الموهوبات في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.
- **حدود بشرية:** تم تطبيق الدراسة على جميع معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.

محددات الدراسة:

- **أفراد الدراسة:** اقتصرت الدراسة على جميع معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.
- **أدوات الدراسة:** اقتصرت الدراسة على تطوير مقياس المناخ المدرسي التنظيمي ومقياس فعالية التدريس من قبل الباحثة، وتم استخراج خصائصهما السيكومترية من خلال إستخراج الصدق والثبات لكل منهما.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

تعرض الباحثة في هذا الفصل لمحة عن المناخ المدرسي التنظيمي وفعالية التدريس، ومعلمات الطالبات الموهوبات، والطالبات الموهوبات، وتضمن هذا الفصل جزأين: الجزء الأول ويغطي الإطار النظري لهذه الدراسة، اما الجزء الثاني فيشمل الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية والتعقيب عليها وتميز الدراسة الحالية.

المناخ المدرسي التنظيمي:

المُناخ في اللغة مشتق من أناخ بالمكان، أي أقام به وحلَّ به ولزمه، ومن أناخ الجمل أبركه .فالمُناخ يعنى مبرك الإبل ومحل الإقامة .يقال هذا مناخ سوء أي مناخ غير مرض ومناخ البلاد حالة جوها (أنيس، ومنتصر، والصوالحي، وأحمد،1972).

وتأسيساً على المعنى اللغوي للمناخ، يمكن القول إن المناخ المدرسي هو حالة جو المدرسة سواء أكانت مرضية أم غير مرضية ويتشكل المناخ المدرسي من عدد من الجوانب أو الأبعاد أو المكونات أو المحددات أهمها :سلوك المدير ،وسلوك المعلمين، وسلوك الجماعة، وسلوك الطالب (صادق والمعضادي، 2001)، والأمان والثقة، والانسجام مع القواعد المتبعة، والتوقعات العالية للتحصيل، والبيئة الإنسانية القائمة على الألفة والاحترام، والعلاقات السائدة بين الطلبة والمعلمين والإدارة المدرسية (Gough, 2008).

ويعرف المناخ التنظيمي على أنه تعبير عن الخصائص المختلفة لبيئة العمل في التنظيم و التي تشمل جوانب التنظيم الرسمي و مزيج الحاجات الخاصة بالعاملين، و طبيعة الاتصالات التنظيمية، و أنماط الإشراف السائدة، و سلوك الجماعات و غيرها من العوامل التنظيمية و التي

يمكن إدراكها بشكل مباشر أو غير مباشر بواسطة أفراد التنظيم، مما يؤثر على سلوك الأفراد و على السلوك التنظيمي ككل، و لاشك أن ذلك كله يتداخل و يؤثر على إمكانية التنظيم في تحقيق الفعالية في الإنتاج و الكفاية و الرضا الوظيفي و التكيف (شهيب،1990).

ويعرفه محارمة بأنه" :الجو الذي يخلق في مجال العمل نتيجة لأسلوب الإدارة السائد، والطريقة التي يتعامل بها المديرون والموظفون معًا داخل المنظمة"(محارمة، 1996، ص18).

أما العيسى فقد عرفت المناخ المدرسي بأنه" :مجموعة الخصائص التي تميز هذا المناخ، والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد العاملين فيه، وهذه الخصائص ذات تأثير واضح على دوافع هؤلاء العاملين وسلوكياتهم "(العيسى ،1416).

ويرى هالبن وكروفت (Croft & Halpin) أن المناخ المدرسي هو بمثابة شخصية المدرسة ، وكما أن لكل فرد شخصية مميزة فإن لكل مدرسة مناخها الخاص بها، فعندما ينتقل معلم أ و أداري من مدرسة إلى أخرى فإنه يلاحظ بوضوح الاختلافات في المناخ بين مدرسة وأخرى ، وإما يشعر بأن المكان جيد للعمل أو يشعر بأن المعلمين والمدير يكرهون بعضهم بعضًا، وهو بذلك يصف شخصية المدرسة من وجهة نظره(Croft, 1962: 5 & Halpin).

وعرف احمد وأبو الوفا (2000) المناخ التنظيمي للمدرسة بأنه " تلك الشخصية التي تتميز بها المدرسة، من حيث نوع العلاقات السائدة داخلها، وطرق اتخاذ القرار فيها، حيث إن تلك الشخصية تتمثل في مجموعة الخصائص التي تميز إحدى المدارس عن غيرها، والتي تؤثر في سلوك الأفراد، وتكون نتاج عملية التفاعل بين المدير والعاملين معه في المدرسة."

ويرى شمك (Schmuck, 1979) أن المناخ المدرسي هو الطابع الاجتماعي النفسي السائد في المدرسة، إذ قد يبدو للشخص العادي بأن المدارس عبارة عن أماكن يتواجد فيها التلاميذ

والمعلمون من أجل تعليم الطلبة، ولذلك فهي لا تختلف بعضها عن بعض، والحقيقة أن المدارس تختلف بعضها عن بعض من حيث طابعها وجوها الذي يميزها عن غيرها ، وهذه الاختلافات تبدو واضحة للأفراد داخل المدرسة كالعاملين، والمعلمين ، والطلبة؛ والطابع العام هو حصيلة التفاعلات والعلاقات بين الأفراد داخل المدرسة (Schmuck 1979).

ويرى مركز الأمن المدرسي (National School Safety Center, 1989) في الولايات المتحد ة الأمريكية أن مناخ المدرسة هو الجو العام أو الاتجاهات السائدة في المدرسة، و هو شخصية المدرسة .فالمناخ المدرسي يشمل:

- المرافق والنواحي المادية في المدرسة.
- مستوى النظام والرضا والإنتاج.
- كيفية تفاعل الطالب والمعلم والإدارة والبيئة المحلية بعضهم مع بعض.

وترى الباحثة أن المناخ التنظيمي المدرسي هومجموعة الصفات التي تميز المدرسة عن غيرها من المدارس ويدركها المعلمون والطلبة وتؤثر في تفاعلاتهم مع بعضهم البعض وسلوكهم وعلى العملية التعليمية التعلمية ككل.

ويمثل المناخ التنظيمي بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها، حيث يلعب المناخ التنظيمي دوراً كبيراً في ترصين السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك، ومن هنا يمكن القول أن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وإن نجاحها في خلق المناخ الملائم للأفراد من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة ترصن سبل الثبات والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء إذ أن الأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على

المشاركة في اتخاذ القرار والإسهام في رسم السياسات والخطط ويسود شعور بالثقة بين الإدارة والأفراد (حمود، 2002).

لذلك تعد دراسة المناخ التنظيمي في المؤسسات التربوية والتعرف على مستوياته والعمل على تطويره أمراً ضرورياً لتحقيق أهداف المنظمة المتوخاة وأهداف العاملين فيها، كما أنه يؤدي إلى المشاركة في تنمية أهداف المجتمع.

مفهوم المناخ التنظيمي:

اهتمت الدراسات والاتجاهات الفكرية المعاصرة في دراسة السلوك التنظيمي بشكل كبير بالمناخ التنظيمي إذ أنه يتضمن كافة المتغيرات السائدة في إطار العمل من قيم فكرية وعادات وآثار حضارية وأبعاد مادية تؤثر بشكل أساسي على السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات والمنظمات (بحر، 2005).

ويعرّف (الكبيسي، 2000)، المناخ التنظيمي بحصيلة كل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها ويحللها العاملون فيها والتي تظهر تأثيراتها على سلوكهم ومعنوياتهم، وبالتالي على أدائهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون بها.

وأيضاً يوضحه بطرقة أخرى بأنه محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة، كما يعيها أفراد المنظمة وكما يفسرونها ويحللونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة انتمائهم وولائهم للمنظمة.

ويبين هذا التعريف الدور الرئيس لعملية الوعي والإدراك للأفراد العاملين بالمنظمة لجميع الظروف والمتغيرات بشكل عام والتي تحدد المواقف والاتجاهات.

ويعرف على أنه ملخص إدراك الأفراد لشخصية المنظمة إذ تتمثل خصائص المنظمة التي تعكسها ما ينسبه الأفراد من صفات إلى القائمين كوضع سياسات وممارسات والظروف التي تكتشف بيئة العمل (رسمي، 2004، ص88).

ولقد تباينت نظرة الباحثين لمفهوم المناخ التنظيمي، فبعضهم أكد على خصائص البيئة الداخلية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، حيث حددوا مفهوم المناخ التنظيمي على أنه تلك الخصائص التي تُميز البيئة الداخلية للمنظمة، دون الإشارة للبيئة الخارجية وأثرها وانعكاساتها على المناخ التنظيمي للمنظمة، ومنهم من تطرّق للبيئة الخارجية بالإضافة للبيئة الداخلية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، كذلك هناك من حدّد المناخ التنظيمي بالعوامل والظروف الاجتماعية والنفسية السائدة في المنظمة، وهناك من أشار أيضاً للعوامل المادية داخل المنظمة بالإضافة للظروف الاجتماعية والنفسية السائدة فيها.

كما عرفه بحر (2005، ص260) على "أنه مجموعة السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء والتي يتحدد بمقتضاها سبل الرضا والتحفيز والتي تؤثر على كفاءة وفعالية المشروع في تحقيق الأهداف".

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة يمكن تعريف المناخ التنظيمي بأنه مجموعة من العناصر والخصائص المميزة للمنظمة والتي يدركها العاملون من خلال تفاعلهم مع المتغيرات التنظيمية في بيئة العمل ومع الأفراد الآخرين، وتتمتع هذه الخصائص بقدرتها على التأثير على دوافع العاملين وسلوكياتهم.

وقد ركز الباحثين ركزا في دراستهما على العوامل البيئية الداخلية فقط ولم يتم التطرق للبيئة الخارجية لأنه لا يمكن التحكم بها.

أهمية المناخ التنظيمي:

إن المناخ التنظيمي من المواضيع الهامة التي تستحوذ على اهتمام الباحثين في مجال الإدارة، نظراً لتأثيره على العديد من المتغيرات المرتبطة بسلوك الأفراد والذي هو قوام العمل وتركزه الأساسي ومن ناحية أخرى تتبع أهمية المناخ التنظيمي من أنه يؤثر في الوظيفة والأداء والرضا الوظيفي.

إن أهمية التعرف على ما هية المناخ التنظيمي السائد في منظمة ما بأبعادها المختلفة لبناء سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين فيها وبروحهم المعنوية مما ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المنظمة، وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية (المغربي، 1995).

إن تحديد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في أي منظمة يسهم في التعرف إلى طبيعة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل المنظمة، وبالتالي على العمل على تفسير هذا السلوك والتحكم به، كما أن توفير المناخ التنظيمي الملائم هو مفتاح النجاح للإدارة الفعالة، والإهتمام المستمر لتوفير أبعاد المناخ التنظيمي الإيجابي يسهم في تطوير الأداء وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية عاليتين (عواملة، 1994).

إن الاهتمام بالمناخ التنظيمي وايلائه الأهمية في خطط وبرامج وإجراءات المنظمة من خلال سعيها لتحقيق الأهداف، ويتأتى من خلال كون المنظمة وحدة إجتماعية هادفة تتسم أعمالها وأنشطتها بالتشابك والتغيير في مختلف المجالات والميادين العملية. فالمناخ التنظيمي يتضمن كافة القيم والعادات والتقاليد والمفاهيم والأفكار السائدة في الوسط التنظيمي أو في إطار وحقل العمل والتي تلعب في مجمل أبعادها آثاراً فاعلة في العملية الإدارية والسلوك الفردي والجماعي في المنظمة (عوامله، 1994).

عناصر وأبعاد المناخ التنظيمي:

يعتبر المناخ التنظيمي بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها حيث أن هذا المناخ يلعب دوراً مهماً في تحديد السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك....الخ.

ويختلف المناخ التنظيمي من منظمة لأخرى، وذلك باختلاف التجارب والخدمة والقيم السائدة لدى العاملين والتي تؤثر بدورها على عاداتهم السلوكية، ويعتبر المناخ التنظيمي مقياساً لشخصية المنظمة بكل أبعادها، ومن ثم إذا استطاعت المنظمة أن توجد مناخاً تنظيمياً ملائماً تستطيع أن تصل به إلى تحقيق أهدافها، وأن تشعر بالثبات والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء، وكل هذا يؤدي بدوره إلى تحقيق الرضا لدى العاملين وشعورهم بأهميتهم، ومن ثم رفع الروح المعنوية لديهم والتي بدورها تؤدي إلى زيادة الانتماء والولاء للمنظمة، وعلى العكس تماماً في المنظمة التي لا توفر مناخاً تنظيمياً جيداً بحيث لا يكون هناك انسجاماً وتعاوناً بين العاملين من جهة، وبين العاملين والإدارة من جهة أخرى، ستكون هناك نتائج سلبية بحيث تنخفض الروح المعنوية للعمال، ويقل الرضا الوظيفي الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض الانتماء والولاء التنظيمي، وكل هذا سيكون له أثر مباشر على أداء العاملين ومن ثم أداء المنظمة، وبالتالي على السلوك التنظيمي. ومن هنا يتضح لنا مدى أهمية الدور الذي يلعبه المناخ التنظيمي في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين فيها.

حيث حدّد (بحر، 2005) عناصر وأبعاد المناخ التنظيمي بما يلي:

1. **متطلبات الأداء الوظيفي للعمل:** بحيث تكون قادرة على خلق الإبداع والابتكار في الأداء أي أن تكون بعيدة عن الروتين والملل والرقابة التي تعمل على قتل المبادرة والإبداع لدى العاملين داخل المنظمة.

2. **التدريب:** حيث أنه يلعب دوراً أساسياً وجوهرياً في تنمية المهارات البشرية التي تعتمد المنظمة عليها في تحقيق أهدافها ولهذا يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من أهم الاستثمارات التي تعتمدها المنظمة التي تسعى إلى تحقيق الأهداف في الأجل الطويل.
3. **أسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين:** بحيث يكون هذا الأسلوب معتمداً على المشاركة في اتخاذ القرارات وتشجيعهم على الإخلاص والصدق في العمل وهذا كله بدوره يؤدي إلى زيادة الانتماء والولاء للمنظمة.
4. **أنماط السلطة الإدارية:** أي ما هو النمط المتبع في المنظمة للتعامل مع العاملين، هل تتبع المركزية؟ أم اللامركزية، فإتباع المركزية قد يؤدي إلى الملل ووجود التسلط من قبل الإدارة هذا على عكس إتباع الإدارة اللامركزية.
5. **المرونة في التنظيم وقدرته على التأقلم مع المتغيرات البيئية الخارجية:** بحيث يكون هناك توازن وتكيف تستطيع من خلاله الإدارة أن تصل إلى تحقيق الأهداف المنشودة.
6. **أساليب التحفيز:** أي لا بد على الإدارة من استخدام أساليب تحفيزية مختلفة حيث أن العامل عندما يحصل على مكافأة نتيجة أداءه عمل ما، فإنه سيحاول تكرار هذا السلوك في المرات القادمة ومن ثم زيادة الانتماء والولاء للمنظمة، ويجب أن تعتمد الإدارة استخدام عدة طرق في عملية التحفيز منها ما هو مادي ومنها ما هو معنوي ويجب أن تكون الحوافز شاملة لكل العاملين داخل المنظمة.
7. **الاستقرار والأمن الوظيفي:** وتتمثل بمختلف أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي والمنافع الوظيفية حيث أن هذه الأمور من شأنها أن تخلق استقراراً نفسياً وتساهم برفع الروح المعنوية للأفراد وتؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

وهنالك أبعاد أخرى للمناخ المدرسي التنظيمي:

نمط القيادة المدرسية: هناك عدد كبير من المتخصصين في مفهوم القيادة من وجهة نظرهم، وكان هناك اتفاق على عدة قواسم مشتركة تجتمع المفاهيم حولها.

وقد عرفت القيادة بانها "عملية التأثير على أشخاص اخرين لتحقيق أهداف محددة" (البدري، 2001، ص23) وكذلك عرفها (خطاب) الوارد في (كنعان، 2002، ص31)، بأنها " نشاط متخصص يمارسه شخص للتأثير على الاخرين لكي يتعاونوا على تحقيق هدف لهم فيه رغبتهم الخاصة وحاجاتهم" ويعرفها العالم "باس" "بأنها عملية يتم عن طريقها إثارة اهتمام الآخرين واطلاق طاقاتهم وتوجيهها في الاتجاه المرغوب".

وهي عمليات إيماء أو إلهام أو تأثير في الآخرين لجعلهم يعملون بالتزام عالي ومثابرة لانجاز وتأدية مهام مطلوبة منهم (محمد، 2006).

وتعرف بأنها "فن تنسيق الافراد والجماعات ورفع روحهم المعنوية لتحقيق اهداف معينة" وتعرف "بانها فن التاثير في السلوك الانساني لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف معين"، وبعضهم يعرفها بأنها "فن رفع المرؤوسين للقيام بأعمالهم بثقة وحماس عال"، أو " أنها إنجاز المهمات التي تساعد الجماعة على تحقيق اهدافها المرغوبة وهذه المهمات يصطلح عليها بوظائف المجموعة" (سلامة، 2003).

نمط الإتصال: عملية يتم فيها تكون رغبة من أحد الطرفين باتجاه الطرف الآخر، وهذا الطرف قد يستجيب ويتفاعل مع تلك الرغبة، أو أنه قد يرفض الاستجابة وينغلق (مجلة المعلم العربي).

التكنولوجيا: تغيير في حياة الأفراد وكذلك حياة التنظيمات الإدارية من حيث البقاء والاستمرارية ومواكبة المستجدات في البيئات المحيطة (الحيلة، 2004).

العمل الجماعي ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات: ينظر للمشاركة على أنها عملية تفاعل الأفراد عقليا ووجدانيا مع جماعات العمل في التنظيم وبطريقة تمكن هؤلاء من تعبئة الجهود والطاقات اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية وتحظى عملية المشاركة من قبل الأفراد العاملين في عمليات اتخاذ القرارات، بأهمية كبيرة خاصة في الوقت الحالي نظرا لمساهمتها الكبيرة في تحقيق الأهداف (الدروبي، 2006).

الحوافز: الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد والتي تستخدم لتحريك المزيد من دوافعه نحو سلوك معين وأدائه لنشاط أو نشاطات محددة بالشكل و الأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته (الوادي، 2012).

دور المعلم فى استخدام الوسائل التعليمية فى عصر التكنولوجيا التعليم :

تكنولوجيا التعليم من العلوم التربوية التي شهدت نموا وتطوراً سريعا في العصر الحديث. وبالرغم من أن هذا العلم بمفهومة الحديث – كمدخل لتطوير التعليم، علم حديث نسبياً ربما ترجع بدايته الحقيقية إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية، إلا أن جذوره تمتد إلى الماضي البعيد، فمنذ أن بدأ الإنسان فى تعليم النشء وهو يحاول جاهدا تحسين هذا التعليم والارتقاء به، فاستخدم الإنسان الحصى في العد كما استخدم أيضا العديد من المواد التي لها القدرة على نقل التعلم ويظهر ذلك بوضوح فى آثار الحضارات القديمة مثل الحضارة المصرية القديمة حيث استخدم المصريون القدماء الكتابة والتماثيل والصور كما يظهر أيضاً في الحضارة اليونانية والرومانية القديمة (خميس، 2003).

وبتطور الحاسوب وتطبيقاته، غزت تقنية المعلومات المعتمدة على الحاسوب كل مرافق الحياة وغيرت أوجهها المختلفة في زمن قياسي، ويواجه النظام التعليمي القائم تحدياً عند إعداد أفراده لمجتمع المعلومات الذي يعتبر التعامل مع تقنية المعلومات من أهدافه. وقد أدت هذه

التعديلات إلى تطور عرض المادة العلمية وملاءمتها لميول الطلاب. فالحاسوب يقدم المادة التعليمية بتدريب وتدرج مناسب لقدرات الطلاب ويوفر فرص التفاعل والحوار التعليمي بينهم،كما أنه يمكن الطلاب من اختيار وتنفيذ الأنشطة والتجارب الملائمة لميولهم ورغباتهم، مع توفير الألوان والأصوات والصور المتحركة، مما يجعل عملية التعلم أكثر متعة، ومن هذه الوسائل (الشرهان،2002،الحيلة، 2004):

أولاً : المعلم كموصل تربوي ومطور تعلمي :

1) يجب ان يعرف المعلم أنواع وسائل الاتصال الأساسية وخصائصها وقدراتها .
2) يجب ان يعرف المعلم كيف يشغل الاجهزه الضروريه مثل الافلام والشرايح والشفافات والتسجيلات
3) يجب ان يعرف المعلم مصادر وادوات والوسائل التعلمية وتكونولوجيا التعليم التي يستطيع ان يحضرها للاستخدام في غرفة الصف .
4) يجب ان يكون المعلم قادر على تصميم وانتاج انواع مختلفه من الوسائل التعلمية والادوات البسيطة.
5) يجب ان تكون عند المعلم مهاره كيفية تقويم الوسيلة التعلمية.
6) يجب ان تكون لدى المعلم المهارة في استخدام الوسائل التعلمية الناسبة للمواقف التعليميه.

ثانيا : المعلم كقائد ومحرك للمناقشات الصفية:

بحيث يساعد على نقل الافكار المختلفة بين المتعلمين، ونقل المعلومات ووجهات النظر المختلفة ويتولى قيادة المناقشة وتوجيهها الى مستوى افضل، باستخدام افضل الوسائل التعلمية وتكنولوجيا التعليم.

ثالثا:المعلم كموجه تربوي :

عندما يشعر المعلم بان هناك حاجه لتعليم مهارات معينة فان دوره يصبح كموجه ومساعد ومشرف على الاعمال التي يقوم بها المتعلم ،وفي هذا الدور يقوم المعلم بتسجيل ملاحظات عن تقديم المتعلمين ويدرسها ويقارنها ليخرج بنتائج وتوصيات.

رابعا:المعلم كعضو في فريق تعليمي :

نجد حاليا أن العملية التعليمية تتكون من عدة مجالات ونشاطات داخل المدرسة منها المجال الرياضي والمكتبي والحاسوب، وكون المعلم في هذه المجالات يساهم في نشر الوسائل التعليمية الإلكترونية

1) عندما يقوم المعلم باستخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم كطرائق مكملة لعمله التعليمي وداخل الصف .

2) عندما يقوم المعلم باستخدام الالات التعليمية فان دوره ينحصر كموجه ومرشد ومدير .

3) اذا كانت المدرسة التي يعمل فيها المعلم ،محظوظة وتحتوي على مراكز للوسائل التعليمية فان يصبح المسؤول عن المركز ويكون دوره الاشراف على مجموعات المتعلمين .

4) في حالة استخدام الحاسوب في العملية التعليمية الذي يتطلب الاستخدام الفردي للمعلمين وبحسب مستوياتهم وقدراتهم وسرعاتهم.

أنواع المناخ التنظيمي:

تختلف وتتعدد المناخات التنظيمية في المنظمات العامة والخاصة وتتمحور حول الأنواع التالية (محارمة، 1993، ص39):

1. المناخ المفتوح: حيث يشعر العاملون فيه بدرجة عالية من الاعتمادية والمشاركة المتبادلة بحيث يلبي هذا المناخ الحاجات الاجتماعية للعاملين.

2. المناخ الاستقلالي: حيث يمارس القائد سلطاته من خلال الجماعة التي ينتمي إليها ويتميز هذا النمط بدرجة عالية من الروح المعنوية والرضا الوظيفي وإشباع للإحتياجات الاجتماعية للعاملين.

3. المناخ المسيطر عليه: حيث يتركز في الاهتمام على العمل مع انعدام العلاقات الشخصية وإهمال احتياجات العاملين.

4. المناخ المألوف: ففي هذا المناخ يشبع العاملون احتياجاتهم الاجتماعية دون الاهتمام بالضغوط الاجتماعية التي تمارس عليهم.

5. المناخ الأبوي: إذ يسيطر القائد على جميع الفعاليات التنظيمية ولا يسمح للعاملين بالمشاركة مما ينعكس سلباً على درجة رضاهم الوظيفي.

6. المناخ المطلق: ويتميز المناخ التنظيمي في المنظمة بالركود والجمود.

العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي:

تشير الأبحاث والأدبيات المتعلقة بالمناخ التنظيمي إلى أن هنالك عدة عوامل تؤثر في المناخ التنظيمي ومن هذه العوامل (السكران، 2004، ب، الكبيسي، 2000):

- الموارد المادية والاقتصادية المتاحة: ان توفر كفاية الموارد المادية والاقتصادية تحقق الأمن الوظيفي وتشعر العاملين بالثقة وعكس ذلك صحيح أي أن ضعف وعدم توفر الموارد الاقتصادية والمادية يؤدي إلى قلق العاملين حول مستقبلهم وتوفر المستلزمات الضرورية لهم (الكبيسي، 2000).

- النمط القيادي والإشرافي فالقادة هم الذين يؤثرون في سلوك الأفراد العاملين معهم فطريقة تعامل الإدارة والقيادة في المنظمة مع العاملين وما يتفرع عن ذلك من طرق اتصال والتحفيز تعتبر عاملاً هاماً في إرساء وإشاعة الثقة والمشاركة والانتماء للمنظمة نجد أن

النمط الاستبدادي المنفرد الذي يقوم على التسلط ويحد من مشاركة العاملين ويشيع فيهم الخوف والملل.

- تتأثر العلاقات بين العاملين ورؤسائهم داخل المنظمة في جميع المستويات الإدارية في مدى طبيعة هذه العلاقات ومدى تفاعل الادارة مع عناصرها واهتمامها بأوضاع العاملين ومشاكلهم واهتماماتهم وإصغائها لأفكارهم واقتراحاتهم، وتؤثر تأثيراً بالغاً على شعور العناصر بالانتماء والولاء وبمستوى إخلاصهم وأدائهم للعمل وبالتالي على نتائج العمل، لذا فإن الإدارات والقيادات المستنيرة تولى اهتماماً كبيراً من الاهتمام والعناية بهذه العلاقات من خلال الاهتمام بالجوانب الانسانية والاجتماعية للعاملين.
- السياسات الإدارية للإختيار والترقيات والأجور وغيرها من الأمور المتعلقة بتنظيم علاقة العالمين وتحدد مستقبلهم فكلما كانت هذه السياسات موضوعية وعادلة كانت الأجواء والمناخ التنظيمي مشجعاً وعكس ذلك يؤدي إلى أجواء سلبية ومناخ تنظيمي مثبط للعزائم ومضعفاً للمعنويات (الكبيسي، 2000).
- القيم المهنية للإداريين والعاملين بغض النظر عن مستوياتهم ومهنهم وتمثل القيم عادة الأشياء التي تبين الصحيح من الخطأ والأشياء المهمة من غير المهمة للفرد والمنظمة وعادة ما يعتبر تعارض القيم مشكلة من المشاكل الرئيسية التي تواجه المنظمة وتحول دون انسجام الأفراد مع أهدافها وبيئتها وبالتالي عجزها عن تحقيق أهدافها. والمنظمة التي تسود فيها القيم الخيرة والتي تحترم الفرد وتحرص على نضجه وبناءه ورفاهيته وتحافظ على كرامته تصبح عشاً آمناً ودافئاً للبقاء والعطاء، أما القيم المادية والنفعية والاستغلالية التي تتعامل مع الأفراد وفق معادلات الربح والخسارة أو توظيف حاجاتهم وظروفهم الصعبة

بمصالحها فإنها تسهم في هجرتهم أو تحفيزهم على ترك العمل في المنظمة في الوقت المناسب لهم (الكبيسي، 2000).

- الهياكل التنظيمية: إن الهياكل التنظيمية المرنة والمفتوحة المستوعبة للظروف والمواقف تشجع العاملين على الخلق والإبداع والتكيف مع الحالات، أما الجمود الروتيني والمركزية والرسمية في الإجراءات والهرمية في الاتصالات فإنها تؤدي إلى العديد من المشاكل التي تجعل المناخ التنظيمي جافاً ومثبطاً. (السكران، 2004، ب).

ومن أبرز المشاكل التنظيمية عدم اكتمال مقومات وعناصر التنظيم، سواء أكانت وحدات تنظيمية غير محددة المهام والأهداف أم عدم الوضوح في خطوط السلطة أم وجود تحديد دقيق لها أم بسبب عدم توافق التنظيم مع ظروف ومتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، أم الارتباط التنظيمي عير المناسب لوحدة الإدارية فإنها جميعاً تؤدي إلى ظهور مشاكل يعاني منها كثير من الهياكل والتنظيمات الإدارية في المؤسسات الحكومية والخاصة (السكران، 2004، أ).

إن فعالية العملية التعليمية في أداء أدوارها تتوقف على نجاح المدارس، بل كافة المؤسسات التعليمية في النهوض بمستوى طلابها علميا وتربويًا، وذلك اعتمادًا على كفاءة أعضاء هيئة التدريس فيما يقدمونه لطلابهم من معارف ومعلومات وقيم واتجاهات، لذا برزت الحاجة إلى دعم تلك المؤسسات، والعمل على رفع مستوى أدائها ذلك لكونها من المؤسسات ذات النشاط الاجتماعي الخدمي التي تسودها شبكة معقدة من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، فهناك علاقة بين مدير المدرسة والمعلمين، وبينه وبين الطلاب، وهناك علاقة المعلمين بعضهم ببعض، وعلاقاتهم مع الطلاب، وهناك علاقة الطلاب بعضهم ببعض.

فعالية التدريس:

يعد التقدم في جميع مجالات المعرفة العلمية والتكنولوجية سبباً يفرض نفسه على المجتمع لمواكبة هذا التقدم، وذلك بإنشاء أشخاص ذو مميزات خاصة يستطيعون التأقلم مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، والعمل على إدراك هذه المستجدات، والتفاعل الايجابي معها، ومواجهة الصعوبات التي تواجه طريقهم، وإختيار ما هو ملائم لهم ولبيئتهم من الطوفان الهائل من هذه المستجدات وفي اطار لا يتعارض مع انتماءاتهم ومعتقداتهم وقيمهم وتقاليدهم وهويتهم الوطنية.

ولعل ذلك جميعه يلقي بعاتقه على عاتق المدرسة التي تضمن للجميع الفرص التعليمية المميزة والمتكافئة، فالمدرسة تمثل المنظومة الكلية التي تضم في بيئتها مختلف البنى والوظائف، وبالتالي فان المدرسة الفاعلة تعتبر محصلة لجودة المجالات الاخرى للنظام التعليمي وفعاليته (علي، 2012).

ماهية التدريس الفعال:

ان التدريس الفعال يعد عنصراً أساسياً من مكونات المنظومة التعليمية، فإذا كانت مكونات المنهج هي: الأهداف، والمحتوى ونشاطات التعليم والتعلم، والتقويم. فإننا نجد ان التدريس هو واسطة العقد لهذه المكونات، ونقطة الوسط التي ننطلق منها لتحقيق الأهداف وفي ضوئها يتحدد شكل التقويم ووسائله وأساليبه وغاياته (علي، 2012).

ان التدريس هو وسيلتنا لتطبيق المنهج أي لو أمعنا النظر الى المنهج من خلال المدخل المنظومي لوجدنا ان التدريس هو العمليات التدريسية فبدونه يفقد المنهج وظيفته وتتوقف العملية التعليمية، فكان التدريس هو قلب العملية التعليمية، فإذا اصاب هذا القلب قصور او ضعف، فقدت العملية التعليمية حيويتها ووظائفها وأصبحت غير مثمرة.

من خلال هذا التوضيح البسيط تنبع أهمية عنصر التدريس كعنصر أساسي من مكونات المنهج الفعلي او المنفذ.

ويصبح السعي نحو توفير شروط الجودة ومعاييرها ومواصفاتها في التدريس ليكون بجد تدريساً فعالاً متطلباً يحتل المكانة الاولى في التعلم لان توفر هذه الشروط والمعايير والمواصفات في التدريس هو توفر لها في ذات الوقت في كل العملية وهو الضمان الاكيد لنجاح عملية التعليم والتعلم أي نجاح المنهج المدرسي في تحقيق اهداف التعلم.

فالتدريس الفعال هو:

أ. توجيه التلاميذ وقيادتهم كي يكونوا ناقدين قادرين على فهم عالمهم.

ب. عرض جوانب الحياة ومشاركتها واكتشافها .

ج. مساعدة التلاميذ على ايجاد المعلومات داخل انفسهم.

د. توجيه وإرشاد مصمم لحث التلاميذ على استغلال إمكانتهم الكاملة.

مواصفات التدريس الفعال:

هو طريقة من التدريس تعتمد على النشاط الذاتي والمشاركة الإيجابية للمتعلم، والتي من خلالها يقوم بالبحث مستخدمًا مجموعة من الأنشطة والعمليَّات العلميَّة، كالملاحظة، ووضح الفروض والقياس، وقراءة البيانات والاستنتاج، والتي تُساعده في التوصُّل إلى المعلومات المطلوبة بنفسه وتحت إشراف المعلِّم وتوجيهه وتقويمه، ومن هذه المواصفات (زيتون، 2000):

أ. ألا يكرس المعلم جهده ووقته في جذب انتباه التلاميذ وتشويقهم للدرس بشتى الطرق والوسائل، لأن هذا الانتباه يكون مؤقتاً.لكن المهم أن ينجح المعلم في توجيه نشاط التلاميذ ومجهودهم توجيهاً ثابتاً دائماً.

ب. استثارة خبرات المتعلمين السابقة والانطلاق منها للتدريس الجديد ، فالتدريس عد ناجحاً بقدر ما تعتمد خطواته على استثارة خبرات المتعلمين وتنقيحها،وبناء التعلم الجديد عليها.

ج. الاقتصاد في الوقت والجهد من المعايير المهمة التي ينبغي ان تراعى عند اختيارنا طريقة تدريس معينة، فكلما حققت عملية التدريس الهدف منها في اقل وقت ممكن وبأقل جهد ، كان التدريس ناجحاً وفعالاً.

د. أن يستعين المعلم في تدريسه بأكثر من طريقة تدريس ;حتى ينوع في معالجته لمحتوى المنهج كي يتلافى عيوب بعض طرق التدريس ويحقق فعالية التدريس ، بالإضافة الى التنوع في ظل نظامنا التعليمي الحالي المحكوم بعامل الوقت.

هـ. أن يقف المعلم على طبيعة الأساليب التي تستخدم في عملية التدريس ;حيث إن بعض الاهداف التعليمية هي نتائج مباشرة للأساليب المستخدمة.وإذا كان التدريس الفعال يعتمد على مشاركة التلاميذ في أنشطة تعليمية جماعية ، فإن ذلك يتضمن التأكيد على قيمة نتائج تعليمية معينة ;مثل : تنمية ميول واتجاهات وجوانب أخرى معينة من التكيف الاجتماعي لدى التلاميذ.

أبعاد التدريس الفعال (الحيلة، 2012):

تباينت الآراء حول ابعاد او عناصر التدريس الفعال،إلا أن هناك ثمة اتفاقاً بين معظم هذه الآراء على أن التدريس الفعال يتحدد بخمسة أبعاد هي: المعرفة، التنظيم، الاتجاه الإيجابي، النظام المعرفي، الحماس.

البعد الأول : المعرفة

يشمل هذا البعد عدداً من المتغيرات ،هي:

أ. المعرفة بكل محتويات المنهج.

ب. المعرفة بمستويات نمو التلاميذ.

ج. المعرفة باستراتيجيات التدريس المختلفة.

د. المعرفة بالتعليم المستمر أو التربية المتصلة.

هـ. المعرفة بالكيفية التي يتم بها تكييف المنهج وفق متطلبات الفصل الدراسي.

البعد الثاني : التنظيم

يشتمل هذا البعد على النقاط التالية:

ا. تنظيم الفصل بطريقة حسنة.

ب. تنظيم الدروس بطريقة جيدة.

ج. الابتكار.

د. يكيف المنهج وفق حاجات التلاميذ.

هـ. يكيف الدروس وفق الظروف الطارئة.

البعد الثالث : الاتجاه الايجابي

يشتمل هذا البعد على خصائص عدة ينبغي أن يتحلى بها المعلم الفعال،هي:

أ. إسعاد المتعلم وتحقيق المتعة لهم.

ب. العمل بإيجابية تثير بيئة الفصل.

ج. التشجيع.

د. الاستماع الجيد.

البعد الرابع : النظام المعرفي

يشتمل هذا البعد على متغيرات تمثل الصفات التي يجب توفرها في المعلم الفعال،وهي:

أ. حازم لكنه مرن.

ب.يستخدم استراتيجيات تدريسية مناسبة للموقف.

ج. التخطيط للدروس تبعاً للأهداف ووفق حاجات التلاميذ.

البعد الخامس : الحماس

أ. الشرح بحماس.

ب. الرغبة في التجريب وإدخال مداخل جديدة.

خصائص التدريس الفعال:

للتعلم الفعال خصائص تميزه تتمثل فيما يلي (الزيود والهندي وكوافحة وعليان، وعامر ،1999):

- أن يكون مناسبا للمتعلم من حيث الوقت الذي يتطلبه والجهد الذي يبذل فيه، فكلما كان التعلم مناسبا لقدرة المتعلم واستعداده من حيث وقته، وما يتطلبه من جهد كلما كان أيسر له.
- أن يكون واضح الهدف ذا معنى للمتعلم ، يرتبط بحاجاته وميوله، ويخدم متطلبات حياته. فكلما كان التعلم ذا معنى للمتعلم كلما ازداد إقبالا عليه، ورغبة فيه، وكلما كان أيسر له.
- أن يبقي أثرا لدى المتعلم، فكلما كان التعلم ذا أثر في نفس المتعلم يحس معه بالتغير الذي أحدثه في سلوكه، كلما كان فعالا، له مردوده وعطاؤه.
- أن يكون مبنيا على فهم المتعلم وإدراكه، حتى يكون مستمرا أي قابلا للتطبيق والتعميم والتوظيف في مواقف أخرى، فالتعلم الفعال هو الذي يمكن المتعلم من استخدامه والإفادة منه في مواقف جديدة.
- أن يكون مسيرا ذاتيا يقوم على مبادرة المتعلم ونشاطه، فكلما كان التعلم فرديا بعيدا عن اللفظية والتلقين، والمتعلم يقدر ويقيم النتائج التي حصل عليها كلما كان فعالا.

- أن يكون مبنيا على تعزيز المتعلم وإثارة دافعيته بالثواب بدلا من العقاب، حيث وجد أن الثواب يشجع على التعلم أكثر من العقاب أي أن الاستجابة لمثيرات التعلم إذا صاحبها أو تبعها ثواب فإنها تقوى ويحتفظ المتعلم بها.

العوامل المهمة في التدريس الفعال (عدس، 2000):

- خصائص المتعلم: يتوقف التعلم الصفي الفعال على مدى تجانس خصائص المتعلمين في الصف من حيث قدراتهم العقلية والحركية وصفاتهم الجسدية، وقيمهم واتجاهاتهم وتكامل شخصياتهم، حيث يعد هذا العامل من أهم العوامل التي تقرر فاعلية التعلم.
- خصائص المعلم: لا يقتصر تأثير المعلم على شخصية المتعلم، وإنما يتعداه إلى ما يتعلمه. ففاعلية التعلم تتأثر بدرجة كفاءة وذكاء وقيم واتجاه وميول وشخصية المعلم
- سلوك المعلم والمتعلم: يؤثر التفاعل المستمر بين سلوك المعلم وسلوك المتعلم في نتاج التعلم، وترتبط شخصية المعلم الواعي الذكي بطرق التدريس الفعالة القائمة على أساس من التفاعل.
- الظروف الطبيعية للمدرسة: ترتبط فاعلية التعلم بمدى توفر التجهيزات والوسائل التعليمية الضرورية المتعلقة بمادة التعلم، فمثلا لا يمكن تعلم السباحة دون وجود بركة.
- المادة الدراسية: يميل بعض الطلاب بطبيعتهم إلى مواد دراسية معينة، بينما ينفرون من مواد دراسية معينة، لذلك تحصيل المتعلم يختلف في المواد الدراسية، إلا أن التنظيم الجيد والعرض الواضح لمادة الدراسة يزيد من فاعلية التعلم.
- صفات المجموعة: ترتبط فاعلية التعلم بالتركيبة الاجتماعية التي يتكون منها الصف الدراسي، من حيث اختلاف طلاب الصف في قدراتهم وصفاتهم واتجاهاتهم وميولهم

وقيمهم وخبراتهم السابقة، كما ترتبط هذه الفاعلية بمدى التباين والتجانس في الوسط الاجتماعي للمدرسة من حيث الظروف والمستويات الاقتصادية والاجتماعية للطلبة.

- القوى الخارجية: يقصد بها العوامل التي تؤثر في موقف المتعلم تجاه التعلم المدرسي، فالبيت والبيئة الثقافية التي يعيش فيها المتعلم من العوامل المهمة التي تحدد صفاته الشخصية ونمط سلوكه داخل غرفة الصف.

دور معلم الموهوبين في التدريس الفعال :

أحدث التطور الكبير في مناهج التربية وطرائق تدريس الموهوبين إلى إبراز أهمية دور المعلم في تدريس الموهوبين والاهتمام بهم، ويمكننا أن نستعرض إلى المتطلبات الأساسية للمدرس الناجح في تدريس الطلبة الموهوبين، (Karnes &Whorton,1991):

1- تفهم المدرس العميق لقدرات ومهارات الطلاب الموهوبين حتى يكون المدرس قادراً على صياغة خبرات تعليمية نابعة من احتياجاتهم، وقادرة على استثارتهم. ويبرز هذا في إثارة الأسئلة المثيرة للطلاب بدلاً من تزويدهم بإجابات جاهزة.

2- قدرة المدرس على تقديم الأعمال والمهمات المناسبة بشكل محدد، إذ إنَ معرفة المعلم لنمو الطفل يساعده على اكتشاف قدراته في مجالات خاصة كدراسة رسوم الأطفال في مراحل متتابعة.

3- قدرة المعلم على تحليل العوائق التي تمنع الطالب من إشباع حاجاته أو تثير في داخله صراعات معينة، وأن يفسح أمام الطلاب مجالات للتنفيس عن الصراعات التي يعانون منها.

4- قدرة المعلم على عرض مناهجه بتفرغ مستمر ومرونة دائمة طبقاً للظروف والحاجة، ليتمشى ذلك مع القدرة على الابتكار والأصالة عند الموهوبين. فعلى المعلم أن يشجع الطلاب على جمع المعلومات من البيئة وتسجيلها حتى يتمكنوا من الرجوع إليها عند الحاجة، وهذا ما يشبع احتياجات الطالب الموهوب أكثر من مجرد الاعتماد على الحفظ.

الصفات والخصائص لمعلمي الطلبة الموهوبين :

ان الطلاب الموهوبون لهم صفات تعليمية، وشخصية، وسلوكية، وانفعالية، وعقلية، واجتماعية تميزهم عن غيرهم من الطلاب الآخرين. وبما أن هذه الفئة تمتاز بصفات تختلف عن صفات الأطفال أو الطلبة العاديين فلابد من وجود معلم غير عادى ليعلمهم ويرعاهم ويرشدهم ويحسن تربيتهم. وما لدور المعلم الفعال في إنجاح الطلبة أو إحباطهم، وهو الذي يعدهم للحياة ويضيء لهم دور المستقبل، وهو الذي يرسخ فيهم جميع القيم الخيرة وركائز ومبادئ السلوك الاجتماعي القويم مع أن هذا المجال هو من أهم المجالات التي لا يجب إغفالها، (1996 ,Choen& Leonura).

وقبل استعراض الصفات والخصائص لمعلم الطلبة الموهوبين، فإنه من المناسب أن نتحدث عن صفات الطلبة الموهوبين التعليمية في هذا السياق، لأن هذه الصفات من الضروري معرفتها وأخذها في الاعتبار، لأنها سوف تحدد بشكل كبير طبيعة التدريب والتأهيل الذي سيلقاه معلمهم في البرامج التأهيلية. ومن خصائص الطلبة الموهوبين التعليمية كما لخصها ماسييه وجانييه (Masse, & Gagne, 1983) ما يلي:

1- السرعة في التعلم: مما لا شك فيه أن الطلبة الموهوبين أسرع من الطلبة العاديين في عملية تعلمهم للمواد الدراسية والمهارات اللازمة، وهم يفكرون بما يتعلمون بشكل أكبر، كما أنهم أسرع من الطلبة العاديين في القدرة على الاستدلال والاستنتاج والتعميم وردم خطوات كثيرة واجتيازها بسرعة للوصول إلى الهدف التعليمي الذي يسعون لتعلمه، وهم أكثر قدرة على تحمل الغموض والتعامل مع الأفكار التجريدية ولا شك أن مثل هذه الصفات ستجعلهم يتعلمون بسرعة فائقة أكثر من الطلبة العاديين، (Karnes&Whorton,1991).

2- السهولة في التعلم: إن من خصائص الطلبة الموهوبين سهولة التعلم قياساً مع أمثالهم من الطلبة العاديين من الأعمار نفسها، فهم قادرون على الاستفادة من خبراتهم السابقة، الأمر الذي يسهل عليهم عملية التعلم، (Clark,1992).

3- التنوع في الاهتمامات: من خصائص الطلبة الموهوبين تنوع اهتماماتهم بعكس ما يعتقده الكثيرون بأنهم مبدعون في مجال واحد، فهم لديهم حب استطلاع لمعرفة كل شيء فى مختلف المجالات، ولديهم تعطش واضح للإلمام بكل شئ ومعرفته، ولذلك نجد عندهم إلماماً بالعديد من مجالات المعرفة، (القريطي،2001).

4- التعمق في مجال معين: إن الأطفال الموهوبين منذ نعومة أظفارهم يظهرون اهتماماً خاصاً، بشكل مميز، في موضوع ما أكثر من غيره، ولقد أكدت الدراسات التي أجراها رنزولى عام (1979) ذلك.

كما أوردت كلارك (Clark) ستة أهداف مرغوب فيها في مجال تعليم الأطفال الموهوبين يجب على واضعي السياسات التربوية تأهيل وتدريب معلمي الموهوبين على الوصول إليها، إذ أن خمسة من هذه الأهداف في مجال التربية العاطفية، والسادس في الجانب العقلي المعرفي. ووضعت كلارك لكل هدف منها قائمة من السلوكيات أو الأفعال التي أظهرت الدراسات إن ممارستها من قبل المعلم كان لها دور فعال في الوصول إلى هذه الأهداف. كما أوردت كلارك بعض الممارسات السلوكية التي يمارسها بعض المعلمين و تعد معيقة لبلوغ تلك الأهداف وأهم هذه الأهداف. كما يراها كلارك (Clark,1992):

1- تنمية العقل الباحث للموهوب.

2- تنمية مفهوم الذات.

3- تنمية احترام الآخرين.

4- تنمية الحس بالكفاية واحترام الذات.

5- تنمية الحس بمسؤولية الطالب عن سلوكه.

6- تنمية الحس بالالتزام والانتماء.

الطلبة الموهوبين:

يتطلب تعليم الطلبة الموهوبين نوعاً مميزاً من المعلمين، باستطاعتهم تحفيز الموهوبين وإيقاظ مواهبهم، وإشباع متطلباتهم التي تتطلع وتتجه دائماً نحو الأعمال والجوانب غير الطبيعية، لكونهم يواجهون سيلاً من الأسئلة، وحب الاستطلاع، وتعدد المصادر وتنوعها التي تحركها قدرات عقلية عالية وأفكار أصيلة، لذا كان لزاماً أن يكون المعلم مستعداً لتحقيق التوافق بين الآراء والتطلعات حتى ينجح في تربية الموهوبين. وتظهر أهمية المعلم في التعرف على الطلاب الموهوبين عن قرب، ويعمل على تنمية تلك المواهب، ويحرص على توجيهها التوجيه السليم (الكسندرو، 2002).

إن من ينظر خصائص وسمات المتفوقين والموهوبين و ما يتميزون به من قدرات ومواهب، يعتقد أنهم جميعاً لديهم من القدرة والمهارة ما يؤهلهم ويمكنهم من التعرف على مشاكلهم وإيجاد الحلول لها والتغلب عليها، وتحقيق التكيف مع محيطهم سواء في الأسرة أو المدرسة أو محيط العمل أو في المجتمع ككل. وقد يعتبر البعض أن الدافعية لدى هؤلاء الموهوبين لا تشكل ضرورة أو عاملاً هاماً ينبغي مراعاته وذلك لما يتميزون به من قدرات عالية.

إن الأطفال المتفوقين والموهوبين منذ اكتشافهم سواء كانوا في الطفولة المبكرة أو خلال مراحل نموهم و دراستهم الأولية وما يليها من مراحل، هم بأمس الحاجة إلى التعرف على مشاكلهم، وانفعالاتهم. وهم أكثر عرضة للمشاكل النفسية والاجتماعية، مما يستدعي حتمية وجود برامج لزيادة

الدافعية لديهم، وذلك للتغلب على تلك المشاكل سواء كانت معرفية أو اجتماعية أو نفسية، ناتجة من المحيطين بهؤلاء المتفوقين والموهوبين أو نابعة من صراعاتهم الداخلية (السليمان، 2012).

ثانياً: الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالإطلاع على عدد من الدراسات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وهي المناخ المدرسي التنظيمي، وفعالية التدريس، والدراسات التي بحثت في المتغيرين معاً ومن ثم التعقيب عليها وبيان تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وفي مايلي عرض لبعض من هذه الدرسات:

الدراسات ذات العلاقة بالمناخ المدرسي التنظيمي:

هدفت دراسة **قرواني (2012)**، إلى معرفة تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية في جامعة القدس المفتوحة على مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيها، وقد تم تطبيق دراسة مسحية على جميع أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم 48 موظفاً، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية، وهي وجود تأثير متوسط للمناخ التنظيمي ولمتغيراته (العمر، الحالة الإجتماعية) على الأداء الوظيفي للعاملين في منطقة سلفيت التعليمية من وجهة نظرهم، وعدم وجود تأثير لمتغيرات المناخ التنظيمي (الجنس، سنوات الخدمة) على الأداء الوظيفي للعاملين في منطقة سلفيت التعليمية من وجهة نظرهم. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فقد أوصت بضرورة العمل على تحسين المناخ التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي في منطقة سلفيت التعليمية والحث على المزيد من الدراسات في هذا المجال.

وفي دراسة **السلمي (2012)**، التي هدفت التعرف إلى العلاقة بين القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من 343 مديراً ومعلماً

من العاملين في المدارس المتوسطة الحكومية التابعة لإدارةالتربية بمدينة جدة، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة، وتضمنت أربعاً وستون فقرة موزعة على محورين رئيسين: هما محور القيادة ومحور المناخ التنظيمي، ومن نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي السائد في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة من وجهة نظر مديريها ومعلميها كان بدرجة عالية في بعدي الانتماء والنزعة الإنسانية وبدرجة متوسطة في بعدي التركيز على الإنتاجية والإعاقة، ويوصي الباحث بتقليل المهام والأعباء المكلف بها مديري المدارس المتوسطة وتخفيف العمل الروتيني اليومي عن طريق تفويض بعض مهامه إلى وكيل المدرسة ليتاح له الوقت الكافي لبحث ودراسة الأفكار الجديدة وتفعيلها ومتابعتها داخل المدرسة.

وفي دراسة **بحر وأبو سويرح (2010)**، التي هدفت التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي تعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة مؤلفة من (80) فقرة، تم توزيعها عشوائياً على (215) موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين بالجامعة، وقد أمكن جمع 180 استبانة صالحة للتحليل، وبلغت نسبة الاستجابة من مجموع الاستبانات الموزعة 83.7%، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج التالية: أظهرت الدراسة توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية، ووجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0,05) بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية، كما أظهرت الدراسة أن هناك مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α =

0,05) في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي ولمكان العمل. وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة تولي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغير هام يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، مما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة. والعمل على تطوير الجامعة للهياكل التنظيمية وتصميم هياكل جديدة تتسم بالمرونة وذلك لتتمكن من تعزيز قدرتها على التكيف مع الظروف الطارئة والمستجدات الخارجية والظروف البيئية التي تواجهها.

وهدفت دراسة **سليم (2009)**، التعرف الى السلوك القيادي وعلاقته بالمناخ المنظمي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها، من خلال الاجابة عن الأسئلة التالية: ما السلوم القيادي السائد لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر معلميهم؟، ما المناخ المنظمي السائد لدى المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر معلميهم؟، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (656) معلماً، واستخدم الباحث استبانتان، إحداهما لقياس السلوك القيادي، والاستبانة الثانية لقياس المناخ المنظمي، وقد دلت نتائج الدراسة أن السلوك الديمقراطي هو السلوك الأكثر ممارسة واستخداما لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، أما بالنسبة لمجالات المناخ المنظمي فان مجال القوانين الإدارية هو المجال الأكثر تطبيقا واهتماما في المدارس الحكومية الثانوية. وتوصى الدراسة بضرورة الاهتمام بتطوير الادارات المدرسية باستمرار من خلال الدورات وورشات العمل لمواكبة التطورات التكنولوجية والتعرف الى اساليب الادارة التربوية الحديثة باستمرار.

وتناولت **دراسة أحمد (2008)**، واقع المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها، حيث توصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة شمال فلسطين كان ايجابياً (70.8%) وانه لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية على المناخ التنظيمي في هذه المدارس من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها، وقد أوصت الدراسة بزيادة الساعات المعتمدة في كليات التربية في الجامعات لتطبيق العمل في المدارس ومتابعة الطلبة وتقويمهم بشكل فاعل وعملي.

وهدفت دراسة **رباح (2008)**، التعرف الى دور مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة في تحسين المناخ التنظيمي بمدارسهم، وسبل تطويره، من وجهة نظر المعلمين، وذلك من خلال الإجابة عن السؤال التالي: ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة ودورهم في تحسين المناخ التنظيمي بمدارسهم من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظات غزة للعام الدراسي 2007-2008 والبالغ عددهم (3294) معلماً ومعلمة، وبلغت عينة الدراسة (515) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية، وتم اعداد استبانة تكونت من خمسة مجالات، اشتملت على (66) فقرة، وقد استخدم الباحث برنامج الرزم الاحصائية (SPSS)، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: ان درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لدورهم في تحسين المناخ التنظيمي بمدارسهم من وجهة نظر المعلمين كانت جيدة، ومن اهم توصيات الباحث: ان يعمل مديرو المدارس الثانوية على تحسين المناخ التنظيمي بمدارسهم باستمرار، ووضع الخطط والبرامج التي تسهم في تحقيق ذلك.

وكشفت دراسة **هول (Hool, 2006)**، عن العلاقة بين تصورات طلاب المرحلة المتوسطة في المدارس الكاثوليكية للمناخ المدرسة وبين تحصيلهم الأكاديمي، وقامت الدراسة بتوظيف تصميم علائقي لاستكشاف العلاقة بين المناخ المدرسي والتحصيل الأكاديمي، وقد تم استخدام إجابات الطلاب على أسئلة المسح بما يتعلق بالمدرسة لتطوير مقياس للمناخ المدرسي اعتماداً على أطروحة (جلازر، 1992)، التي تقول أن المدرسة يجب أن تلبي حاجات الطلاب النفسية من الانتماء، التحصيل والحرية، وقم تم قياس تحصيل الطلاب ومستوى المهارة المعرفية لديهم باستخدام اختبار قومي موحد. وكام من أهم النتائج: وجود علاقة بين المناخ المدرسي والتحصيل الدراسي، وتوصي الدراسة على المعلمين أن يأخذوا بعين الاعتبار ملاحظات الطلاب حول المناخ إذا أراد المعلمون تحسين مستوى التحصيل.

ودراسة **بوكر** (Booker, 2006)، هدفت الدراسة إلى تفحص وجهات نظر المدراء والمعلمين في أنماط القيادة التحويلية والتغييرية وعلاقتها بالمناخ المدرسي التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد كانت عينة الدراسة من المدراء والمعلمين حيث تم اختيار 36 مديراً و1080 معلماً من المدارس الإعدادية في المنطقة الوسطى والجنوب الغربي من ولاية تينسي، وتم تطبيق استبيانتين إحداهما خاصة بأنماط القيادة، والأخرى خاصة بفحص المناخ المنظمي للمدارس الإعدادية، وتوصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر المعلمين والمديرين حول أنماط القيادة ومظاهر المناخ المنظمي وهي (السلوك الموجه للمدير، وانفتاحية سلوك المدير، وسلوك الزمالة للمعلمين، وسلوك الالتزام للمعلمين، والانفتاحية في سلوك المعلمين).

الدراسات ذات العلاقة بفعالية التدريس:

وفي دراسة **أبو تينة والخلايلة (2011)**، التي هدفت التعرف إلى العلاقة بين الفاعلية التدريسية لمعلمي محافظة الزرقاء ومعلماتها والممارسات القيادية لمديريهم من وجهة نظر معلمي تلك المدارس ومعلماتها، وقد تكونت عينة الدراسة من (401) معلم ومعلمة شاركوا في هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة أداتيها، وقد توصلت الدراسة إلى أن معلمي محافظة الزرقاء ومعلماتها وصفوا أنفسهم بأنهم يتمتعون بفاعلية تدريسية مرتفعة، وأن مديريهم يقومون بأداء الممارسات القيادية للمدير بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة وضعيفة ودالة إحصائياً بين الفاعلية التدريسية لمعلمي محافظة الزرقاء ومعلماتها والممارسات القيادية لمديريهم، وكانت الممارسة الأكثر ارتباطاً هي التحدي، والممارسة الأقل ارتباطاً تمكين الآخرين من التصرف، وقد عرضت الدراسة مجموعة من التوصيات استناداً الى النتائج التي تمخضت عنها.

وهدفت دراسة **بركات (2010)**، إلى معرفة فعالية المعلم في ممارسة مهارة طرح الأسئلة الصفية واستقبالها وكيفية التعامل مع إجابات الطلبة عليها، وأثر بعض المتغيرات فيها: الجنس، ونوع المدرسة، والتخصص، وعدد الدورات التأهيلية أثناء الخدمة، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي للمعلم، لهذا الغرض طبق الباحث أداة دراسته على عينة بلغت (190) معلماً ومعلمة يدرسون في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم منهم (90 معلماً، و100 معلمة)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى إظهار فعالية مرتفعة لدى المعلمون في ممارسة مهارة طرح الأسئلة والتعامل مع إجابتها من قبل الطلبة وفعالية متوسطة في استقبالها من الطلبة. كما وجدت فروق دالة إحصائياً في فعالية المعلمين في ممارسة مهارة طرح الأسئلة واستقبالها تعزى لمتغيري: الجنس، ونوع المدرسة التي يعمل بها المعلم وذلك لصالح المعلمات والمرحلة الثانوية على الترتيب. ولم تظهر

فروق دالة إحصائياً في فعالية المعلمين في ممارسة مهارة طرح الأسئلة واستقبالها تعزى لمتغيرات: التخصص، وعدد الدورات التأهيلية أثناء الخدمة، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي.

وفي دراسة **المالكي** (2009)، التي هدفت التعرف إلى فاعلية التدريس المصغر في إكساب الطلاب معلمي الرياضيات بعض مهارات التدريس، وتم استخدام المنهج شبة التجريبي، مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة والملاحظة القبلية والبعدية، وتكونت أداة الدراسة من بطاقة الملاحظة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة عددها (20) طالب من الطلاب المعلمين بقسم الرياضيات في كلية المعلمين الذين يمارسون تدريس مادة الرياضيات، وكانت من أهم نتائج الدراسة فاعلية استخدام اسلوب التدريس المصغر في إكساب الطلاب المعلمين بعض مهارات التدريس حيث بلغ المتوسط الحسابي (86،5) لصالح المجموعة التجريبية، مقابل (56،1) لصالح المجموعة الضابطة. ومن أهم توصيات البحث إجراء دراسات أخرى حول فاعلية التدريس في مهارات وتطبيقات تدريسية أخرى.

وفي **دراسة كسواني (2008)**، والمسومة بعنوان "شعور المعلمين بالفعالية واعتقادهم حول ضبط الطلبة"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين شعور المعلمين بالفعالية في المدارس الخاضعة لإشراف قسم المعارف العربية في القدس الشرقية وذلك من خلال استخدام مهارة طرح الأسئلة وإدارة النقاش، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (224) معلماً ومعلمة، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق في اعتقاد المعلمين بالفعالية باستخدام مهارة طرح الأسئلة والنقاش تعزى لمتغير الجنس، ونوع المرحلة.

وهدفت دراسة **سويفت (Swift, 2008)** التعرف إلى فعالية المعلم في مهارة شرح الدرس وطرح الأسئلة وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم وعلاقة ذلك بكفاءته على ممارسة التدريس، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (400) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد

علاقة جوهرية بين فعالية المعلم لشرح الدرس وأسلوب طرحه للأسئلة وكفاءته في التدريس، وأنه توجد فروق في فعالية المعلم في شرح الدرس وطرح الأسئلة تعزى لمتغير الجنس لمصلحة الإناث، بينما لا توجد فروق في هذه الفعالية تعزى لمتغيرات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي.

وكشفت دراسة **أدوم وكيلي (Odom& Kelly, 2008)** مدى فاعلية تدريس إستراتيجية مقترحة تجمع بين دورة التعلم وخرائط المفاهيم على اكتساب مفاهيم الانتشار والأسموزية لطلاب قسم الأحياء في المدارس الثانوية. وتمثلت عينة الدراسة ب (4) فصول لطلاب قسم الأحياء من مدرسة ثانوية، بحيث يدرس الفصل الأول بإستراتيجية دورة التعلم، ويدرس الثاني بخرائط المفاهي م، والفصل الثالث بطريقة الدروس التوضيحي ة، والفصل الرابع بالإستراتيجية المقترحة التي تجمع بين دورة التعلم ، وخرائط المفاهيم. وطبق الباحثان اختبار تحصيلي لمفاهيم الانتشار والأسموزية، وآخر مرجأ بعد (7) أسابيع من انتهاء التجريب ة. وأسفرت الدراسة عن تفوق الإستراتيجية المقترحة التي تجمع بين دورة التعلم وخرائط المفاهيم عن باقي طرق التدريس، كما أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين إستراتيجية دورة التعلم، وباقي طرق التدريس.

وتقصت دراسة **بيلنج (Billings, 2007)** فاعلية التدريس في تعلم الفيزياء لدى طلاب المدارس الثانوية. وتكونت عينة الدراسة من (28) طالبًا من طلاب الصف الأول الثانوي. واستخدم الباحث الاختبارات القصيرة والاختبار التحصيلي الدراسة المسحية ومقياس لقياس مستوى اهتمام الطلاب بالمادة العلمية وتمتعهم بدراسته ا. وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى التحصيل لدى الطلاب بنسبة (85 %)، وأن(56 %) من الطلاب زاد اهتمامهم بالمادة العلمية، وأن (75 %) من الطلاب تمتعوا باستخدام دورة التعلم، كما أشارت الدراسة المسحية إلى أن(66 %) من الطلاب يفضلون استخدام دورة التعلم في التعليم. وخلصت الدراسة إلى أن دورة التعلم تعتبر فاعلة في عملية التعلم، وأنها تسهل عملية التعلم بطريقة ممتعة.

وحددت دراسة **سكولافينو** (Scolavino, **2006**) مدى فاعلية التدريس لدى المعلمين قبل الخدمة ضمن برنامج تعليم معلمي العلوم في تطبيق إستراتيجية دورة التعلم (MACSTEP) في منطقة ميلوكي. واستخدم الباحث في الدراسة طرق كمية لجمع المعلومات تشمل ثلاث استبانات لتحليل وقياس كم المعلومات لدى المعلمين قبل الخدمة حول إستراتيجية دورة التعلم، وفنيات الأسئلة المفتوحة قبل التحاقهم بالبرنامج، كما استخدم برنامج حاسوب لتوثيق أسئلتهم واستجاباتهم، كما قام بتسجيل أشرطة فيديو لهم أثناء تطبيقهم لتلك الإستراتيجية في التدريس. وخلصت الدراسة إلى فاعلية استخدام إستراتيجية دورة التعلم من قبل المعلمين قبل الخدمة في التدريس.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة متغير المناخ التنظيمي المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل : مستوى الأداء الوظيفي (قرواتي،2012)، (بحر وأبو سويرح،2012)، والقيادة الإبداعية (السلمي، 2012)، والسلوك القيادي لدى المديرين (سليم،2009)، والتحصيل الأكاديمي (Hool,2006) بينما كشفت دراسة احمد (2008) عن واقع المناخ التنظيمي في المدارس.

بينما بحثت الدراسات السابقة المتعلقة بفعالية التدريس علاقته ببعض المتغيرات مثل : الممارسات القيادية (أبو تينة والخلايلة، 2011)، الجنس والخبرة والتخصص (بركات،2010)، (كسواني، 2008).

وبتأمل هذه الدراسات نجدها بحثت علاقة المناخ المدرسي بأبعاده ومجالاته مع متغيرات مختلفة ولكنها لم تبحث علاقته بمتغير فعالية التدريس في ضوء أهميته لنجاح عملية التعلم والتعليم.

كما أن هذه الدراسة هي الأولى (في حدود علم الباحثة) التي جمعت بين متغير المناخ المدرسي التنظيمي وفعالية التدريس على شريحة مهمة من المعلمات وهي معلمات الطالبات الموهوبات.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة باعتبارها دراسة تخصصت في ربط متغيرين مختصين بالإدارة المدرسية من خلال المناخ المدرسي التنظيمي، والتعليم الصفي من حيث فعالية تدريس المعلمات، وخاصة لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، وسيتم بحث هذه الدراسة من خلال متغيرات لها ارتباط وثيق بالمعلمات وهي المؤهل العلمي بمستويين والخبرة التدريسة بثلاث مستويات، حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الحديثة والفريدة من نوعها على حد علم الباحثة التي تبحث في هذا المجال، ونظراً لأهمية بحث فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات وحاجة البيئة السعودية، فتم بحث الدراسة الحالية لمعرفة المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته في فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً لعينة الدراسة وطريقة اختيارها، ومتغيرات الدراسة، وأداتها وصدقها وثباتها، إضافة إلى عرض الإجراءات التي قام الباحث باتباعها لتنفيذ الدراسة، والحصول على البيانات اللازمة، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل هذه البيانات، وفيما يلي عرضاً مفصلاً لأهم الطرق والاجراءات المتخذة في هذه الدراسة:

منهجية الدراسة

تقوم هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي التحليلي، وقد استخدم هذا المنهج لاستعراض أهم الأدبيات ذات العلاقة " بالمناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية " ويعرف المنهج بأنه ذو مظلة واسعة ومرنه قد تتضمن عددا من المناهج والأساليب الفرعية مثل المسوح الاجتماعية ودراسات الحالات الميدانية وغيرها، ويقوم المنهج على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها، ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها، ويعتمد هذا المنهج على تفسير الوضع القائم (اي ما هو كائن) وتحديد الظروف والعلاقات الموجودة بين المتغيرات ، كما يتعدى هذا المنهج مجرد جمع بيانات وصفية حول الظاهرة الى التحليل والربط والتفسير لهذه البيانات وتصنيفها وقياس واستخلاص النتائج منها (الرفاعي ، 2007 ، مرسي، 1986).

أفراد الدراسة:

تم اختيار أفراد الدراسة بالطريقة القصدية بأخذ جميع معلمات الطالبات الموهوبات بجميع المدارس التي تحتوي على صفوف خاصة للطالبات الموهوبات في منطقة سكاكا الجوف بالمملكة العربية السعودية، والجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (1): توزيع أفراد الدراسة حسب المدرسة

الرقم	المدرسة	عدد المعلمات
1	الابتدائية الأولى بسكاكا الجوف	6 معلمات
2	الابتدائية الثانية بسكاكا الجوف	5 معلمات
3	الابتدائية الرابعة بسكاكا الجوف	6 معلمات
4	الابتدائية الثامنة بسكاكا الجوف	3 معلمات
5	الابتدائية الخامسة عشر بسكاكا الجوف	3 معلمات
6	الابتدائية الواحد والعشرون بسكاكا الجوف	3 معلمات
7	المتوسطة الثانية بسكاكا الجوف	4 معلمات
8	المتوسطة العاشرة بسكاكا الجوف	3 معلمات
9	الثانوية الثانية بسكاكا الجوف	4 معلمات
10	مركز رعاية الموهوبات بالجوف	9 معلمات
	المجموع	46 معلمة

وقد تم توزيع (46) استبانة على أفراد الدراسة من معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة سكاكا الجوف في المملكة العربية السعودية، وفيما يلي عرضاً للتوزيع الديموغرافي لأفراد عينة الدراسة والموضح في جدول (2):

جدول (2): توزيع أفراد الدراسة حسب البيانات الديموغرافية

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الخبرة التدريسية للمعلمة		
1–5 سنوات	13	28.3
أكثر من 5–10 سنوات	21	45.7
أكثر من 10 سنوات	12	26.1
المؤهل العلمي		
بكالوريوس	34	73.9
دراسات عليا	12	26.1
المجموع	**46**	**100.0**

أداتي الدراسة:

الأداة الأولى: مقياس المناخ المدرسي التنظيمي:

تم إعداد أداة الدراسة الأولى، وذلك من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلق بموضوع أداة الدراسة **كدراسة السلمي (2012) ودراسة بحر وأبو سويرح (2010)**، فقد تم اختيار فقرات المقياس بشكل ينتمي إلى المحاور الخاصة بالدراسة، وقد تمثلت فقرات المقياس ضمن أربعة أبعاد كالتالي ملحق رقم (1):

البعد الأول: الاتصال ويتمثل ب (8) فقرات.

البعد الثاني: القيادة المدرسية، ويتمثل ب (15) فقرة.

البعد الثالث: التكنولوجيا، ويتمثل ب (11) فقرة.

البعد الرابع : التحفيز، ويتمثل ب (8) فقرات.

صدق الأداة الأولى: مقياس المناخ المدرسي التنظيمي:

تم استخراج صدق مقياس المناخ المدرسي التنظيمي من خلال طريقتين هما:

1. صدق المحكمين:

لقد تم عرض المقياس على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في (الجامعات الأردنية والسعودية) (ملحق رقم 3) للتحقق من مدى صدق فقراتها، وقد استفادت الباحثة من ملاحظات المحكمين وذلك بأخذ الملاحظات التي تم الاتفاق عليها بنسبة (83%)، سواء كانت بالحذف أو الإضافة أو التعديل إلى أن ظهر المقياس بشكله النهائي مكون من (42) فقرة موزعة على أربعة مجالات فرعية وهي (الاتصال، والقيادة المدرسية، والتكنولوجيا، والتحفيز)، واعتبرت الباحثة آراء المحكمين وتعديلاتهم دلالة على صدق محتوى المقياس وملاءمة فقراته وتنوعه، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة، تحقق التوازن بين مضامين المقياس في فقراته مما يؤكد صدق المقياس. وقد عبر المحكمين عن رغبتهم في التفاعل مع فقرات المقياس، مما يدل على الصدق الظاهري له، وقامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (17) معلمة طالبات موهوبات من منطقة تبوك في السعودية للتأكد من وضوح وفهم واستيعاب فقرات المقياس لديهن وقد تفاعلت العينة مع مصطلحات وفقرات المقياس بشكل إيجابي مما يدل على صدق المفهوم.

2. الصدق التمييزي (التحليل العاملي لفقرات المقياس):

تم إجراء التحليل العاملي لبيانات المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (40) معلمة للطالبات الموهوبات من منطقة تبوك التعليمية من خارج عينة الدراسة، حيث جاءت بيانات المقياس في تشبع فقراته للأبعاد المؤلف منها، ويوضح الجدول (3) الإحصائيات النهائية لعملية التحليل العاملي عن طريق مكونات المقياس الأساسية:

جدول (3): تشبعات الفقرات ومدى ارتباطها بالدرجة الكلية لمقياس المناخ المدرسي التنظيمي

العامل الأول : الاتصال		
رقم العبارة	**نص العبارة**	**تشبعات العبارة**
1	الاتصال جيد بين المعلمات والطالبات.	.896
2	الاتصال بين المعلمات مبني على التعاون والتفاهم.	.853
3	الاتصال بين المعلمات مبني على الثقة والاحترام المتبادل.	.876
4	يوجد اتصال متبادل بين المعلمات.	.909
5	الاتصال قائم على التعاون بين المديرة والمعلمات.	.989
6	تقوم العلمات بالاتصال فيما بينهم للمشاركة في التجمعات التي تهتم بالعملية التعليمية.	.950
7	تتصل المعلمات فيما بينهم لحل المشكلات التي تعترضهم داخل المدرسة.	.950
8	يرفع الاتصال من الروح المعنوية للمعلمات.	.956
العامل الثاني : القيادة المدرسية		
رقم العبارة	نص العبارة	تشبعات العبارة
1	الأهداف الإدارية واضحة.	.972
2	تلبي الإدارة رغبات المعلمات إن لم تؤثر على سير العمل مثل (تعديل الجدول– تقليص الحصص– منح الاجازات..الخ).	.971
3	تفوض المديرة صلاحياتها لبعض المعلمات.	.941
4	تحرص الإدارة على فض النزاعات والخلافات بين المعلمات.	.958
5	تحرص الإدارة على تطبيق الأنظمة واللوائح.	.970
6	توفر الإدارة قدراً من الحرية للمعلمات.	.936
7	تشجع الإدارة المعلمات وتقدر جهودهن في العمل.	.957
8	تحرص الإدارة على مشاركة المعلمات في اتخاذ القرارات.	.979
9	اهتمام الإدارة بالحاجات الشخصية للمعلمات كحاجتها للراحة – وتقدير الذات – والأمن ...الخ.	.977
10	لا تصدّق الإدارة وشاية المعلمات ببعضهن.	.982
11	تتعامل الإدارة بعدل وتوازن لجميع المدرسين دون محاباة.	.972
12	توفر الإدارة جميع الاحتياجات اللازمة للعمل.	.976
13	تسعى الإدارة إلى تحقيق أهداف العمل.	.944
14	القرارات التي تصدرها الإدارة واضحة.	.899

15	عقد اجتماعات دورية لمناقشة مشكلات العمل.	.970
العامل الثالث : التكنولوجيا		
رقم العبارة	نص العبارة	تشبعات العبارة
1	توفر الأجهزة اللازمة للعملية التعليمية للمعلمات.	.942
2	توفر أجهزة العرض المناسبة أثناء عقد الاجتماعات المدرسية.	.918
3	توفر الوسائل التعليمية التي تساعد المعلمة على أداء واجباتها.	.957
4	توفر الأجهزة الصحية في المدرسة.	.925
5	توفر أجهزة الإضاءة في المدرسة.	.972
6	توفر برامج الاتصال الحديثة، كالإنترنت، والفيس بوك..الخ.	.904
7	تعمل المكتبة بالنظام الالكتروني.	.853
8	توفر الأجهزة اللازمة لممارسة الأنشطة الفنية والثقافية والرياضية.	.965
9	يتوفر التعليم الإلكتروني في المدرسة.	.953
10	توفر أثاث مكتبي مناسب لتنفيذ المهام المدرسية.	.958
العامل الرابع : التحفيز		
رقم العبارة	نص العبارة	تشبعات العبارة
1	تحرص الإدارة على عدالة نظام الحوافز والأجور والمكافآت للمعلمات.	.981
2	تتبع المدرسة الأساليب التي تتوافق مع الأنظمة المتعلقة بترقيات المعلمات.	.775
3	تتناسب الرواتب والحوافز مع الجهود المبذولة من قبل المعلمات.	.760
4	تقوم المدرسة بارسال المعلمات إلى رحلات علمية.	.797
5	تقوم المدرسة بارسال المعلمات إلى رحلات ترفيهية.	.851
6	تتمتع المعلمات بالإجازات التي يستحقونها وفقاً للنظام.	.866
7	تقوم المدرسة بزيادة رواتب المعلمات بشكل دوري.	.803
8	تعمل المدرسة على منح المعلمات الحقوق (كالضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي... الخ).	.749

ويبين الجدول (4) الجذور الكامنة والنسبة المئوية للتباين المفسر للعوامل النوعية لمقياس المناخ المدرسي التنظيمي:

جدول (4) قيم العوامل النوعية والجذور الكامنة لمقياس المناخ المدرسي التنظيمي:

الأساليب الإحصائية / العوامل الفرعية	الجذر الكامن	النسبة المئوية للتباين المفسر	عدد البنود
الأول (الاتصال)	2.115	2.250	8
الثاني (الإدارة المدرسية)	1.862	1.981	15
الثالث (التكنولوجيا)	1.599	1.701	10
الرابع (التحفيز)	1.417	1.508	8
المجموع			**41 فقرة**

ثبات الأداة الأولى: مقياس المناخ المدرسي التنظيمي:

ولحساب ثبات أداة الدراسة الأولى قامت الباحثة باستخدام طريقة إعادة تطبيق الاختبار (Test –Retest) إذ طبق المقياس على (17) معلمة طالبات موهوبات من خارج عينة الدراسة من منطقة تبوك في السعودية، بفارق زمني بين المرتين مدته (10) أيام، واستخدمت الباحثة لحساب الثبات معامل ارتباط بيرسون Person Correlation، وكانت قيم معامل الثبات للمحاور الرئيسة والفرعية والدرجة الكلية كما في الجدول (5):

جدول (5): نتائج معاملات الثبات لمقياس المناخ المدرسي باستخدام طريقة إعادة الإختبار باستخدام اختبار Pearson Correlation وباستخدام معامل كرونباخ ألفا

متغيرات الدراسة	معامل الثبات باستخدام اختبار Pearson Correlation	معامل الثبات باستخدام اختبار كرونباخ ألفا
الاتصال	82.1	92.4
القيادة المدرسية	88.4	89.9
التكنولوجيا	86.4	94.1
التحفيز	81.6	92.6
المناخ المدرسي ككل	90.4	92.4

يتضح من الجدول (5) أن بلغت قيمة معامل الاستقرار للأداة الأولى (90.4) بطريقة إعادة الاختبار وتعد قيم معامل الثبات هذه مقبولة لأغراض هذه الدراسة، وللتعرف إلى إتساق كل فقرة من المقياس مع البعد الذي تنتمي إليه الفقرة، قامت الباحثة باستخدام معاملات الإرتباط بين كل فقرة من الفقرات في الإستبانة عن طريق استخدام معامل (ألفا كرونباخ Chronbach) (Alpha ويبين الجدول (5) نتائج الاختبار، حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لمقياس المناخ المدرسي بشكل عام أعلى من (0.60) وهي نسبة مقبولة في البحوث والدراسات الإنسانية.

مفتاح تصحيح الأداة الأولى: مقياس المناخ المدرسي التنظيمي:

تم الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات والتي تشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات الدراسة، وقد تم مراعاة أن يتدرج مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة كون جميع فقرات مقياس المناخ المدرسي التنظيمي إيجابية كما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	**4**	**3**	**2**	**1**

واعتماداً على ما تقدم فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها على النحو الآتي: (3.68– فما فوق: مرتفع)، (2.34–3.67: متوسط)، (2.33– فما دون: منخفض). وفقاً للمعادلة التالية:

القيمة العليا – القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات، أي :

$\frac{(5-1)}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$ وهذه القيمة تساوي طول الفئة.

وبذلك يكون المستوى المنخفض من 1.00 + 1.33= 2.33

ويكون المستوى المتوسط من 2.34+ 1.33= 3.67

ويكون المستوى المرتفع من 3.68– 5

الأداة الثانية: مقياس فعالية التدريس:

تم إعداد أداة الدراسة الثانية، وذلك من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلق بموضوع أداة الدراسة كدراسة أبو تينة والخلايلة (2011) و دراسة كسواني (2008)، فقد تم اختيار فقرات المقياس بشكل ينتمي إلى المحاور الخاصة بالدراسة، وقد تكونت فقرات المقياس من (25) فقرة ملحق رقم (1).

صدق الأداة الثانية: مقياس فعالية التدريس:

تم إجراء صدق مقياس فعالية التدريس من خلال طريقتين هما:

1. صدق المحكمين:

لقد تم عرض المقياس على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في (الجامعات الأردنية والسعودية) (ملحق رقم 2) للتحقق من مدى صدق فقراتها، وقد استفادت الباحثة من ملاحظات المحكمين وذلك بأخذ الملاحظات التي تم الاتفاق عليها بنسبة (80%)، سواء كانت بالحذف أو الإضافة أو التعديل إلى أن ظهر المقياس بشكله النهائي مكون من (25) فقرة، واعتبرت الباحثة آراء المحكمين وتعديلاتهم دلالة على صدق محتوى المقياس وملاءمة فقراته وتنوعه، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة، تحقق التوازن بين مضامين المقياس في فقراته مما يؤكد صدق المقياس. وقد عبر المحكمين عن رغبتهم في التفاعل مع فقرات المقياس، مما يدل على الصدق الظاهري له، وقامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (17) معلمة طالات موهوبات من منطقة تبوك في السعودية للتأكد من وضوح وفهم واستيعاب فقرات المقياس لديهن وقد تفاعلت العينة مع مصطلحات وفقرات المقياس بشكل إيجابي مما يدل على صدق المفهوم.

2. الصدق التلازمي:

تم اجراء الصدق التلازمي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات المقياس ومحك خارجي مستقل وهو مقياس أبو تينة والخلايلة (2011) حول فاعلية التدريس حيث تم التأكد من صدق مقياس أبو تينة والخلايلة (2011) بعد ترجمته إلى اللغة العربية بالاستعانة باثنين من ثنائيي اللغة وتكييفه للبيئة الأردنية من خلال استخدام طريقة الصدق الظاهري بعرضه على (13) محكماً من المحكمين أصحاب الخبرة في مجال موضوع الدراسة من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية. وبعد جمع الاستبيانات من أعضاء لجنة التحكيم، تم إجراء جميع التعديلات التي طلبها أعضاء لجنة التحكيم، باعتماد نسبة موافقة 80% فأكثر للفقرة للإبقاء عليها، وبذلك تم الحفاظ على العدد الكامل لفقرات المقياس بعد تعديلها.

وتم التأكد من الصدق التلازمي (Concurrent Validity) من خلال قياس مدى الارتباط بين مقياس الدراسة والمحك الخارجي (مقياس أبو تينة والخلايلة (2011))، وعليه تم تطبيق المقياس مع المحك الخارجي في فاصل زمني مدته ساعتان مجموعة مكونة من (40) معلمة، وتم بعد ذلك حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجتي المقياسين وقد اعتبرت القيم مناسبة لأغراض الدراسة كما هو موضح في الجدول (6):

جدول (6): معامل ارتباط بيرسون بين مقياس الدراسة الحالي والمقياس المحكي:

الرقم		الاتساق الداخلي	معامل ارتباط بيرسون بين المقياسين
1	**المقياس الحالي**	0.95	0.77
	مقياس أبو تينة والخلايلة	0.89	

ثبات الأداة الثانية: مقياس فعالية التدريس:

ولحساب ثبات أداة الدراسة الثانية قامت الباحثة باستخدام طريقة إعادة تطبيق الاختبار (Test –Retest) إذ طبق المقياس على (17) معلمة طالبات موهوبات من خارج عينة الدراسة من منطقة تبوك في السعودية، بفارق زمني بين المرتين مدته (10) أيام، واستخدمت الباحثة لحساب الثبات معامل ارتباط بيرسون Person Correlation، وكانت قيم معامل الثبات للدرجة الكلية كما في الجدول (7):

جدول (7): نتائج معاملات الثبات لمقياس فعالية التدريس باستخدام طريقة إعادة الإختبار باستخدام اختبار Pearson Correlation وباستخدام معامل كرونباخ ألفا

متغيرات الدراسة	معامل الثبات باستخدام اختبار Pearson Correlation	معامل الثبات باستخدام اختبار كرونباخ ألفا
فعالية التدريس	87.5	88.8

يتضح من الجدول (7) بلغت قيمة معامل الاستقرار (87.5) وتعد قيم معامل الثبات هذه مقبولة لأغراض هذه الدراسة. وللتعرف إلى إتساق فقرات المقياس، قامت الباحثة باستخدام معاملات الإرتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس عن طريق استخدام معامل (ألفا كرونباخ) (Chronbach Alpha) ويبين الجدول (4) نتائج الاختبار، حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لمقياس فعالية التدريس بشكل عام أعلى من (0.60) وهي نسبة مقبولة في البحوث والدراسات الإنسانية.

مفتاح تصحيح الأداة الثانية: مقياس فعالية التدريس:

تم الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات والتي تشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات الدراسة، وقد تم مراعاة أن يتدرج مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة كون جميع فقرات مقياس فعالية التدريس إيجابية كما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

واعتماداً على ما تقدم فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها على النحو الآتي: (3.68– فما فوق: مرتفع)، (2.34–3.67: متوسط)، (2.33– فما دون: منخفض). وفقاً للمعادلة التالية:

القيمة العليا – القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات، أي :

$\frac{(5-1)}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$ وهذه القيمة تساوي طول الفئة.

وبذلك يكون المستوى المنخفض من 1.00 + 1.33= 2.33

ويكون المستوى المتوسط من 2.34+ 1.33= 3.67

ويكون المستوى المرتفع من 3.68– 5

إجراءات سير الدراسة:

1- الإطلاع على الأدب السابق المتعلق بموضوع الدراسة والمختصة بتوظيف المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، وقد استفادت الباحثة من بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة كمصادر أولية.

2- تم بناء محاور وفقرات أدوات الدراسة بحيث تتماشى وأسئلة الدراسة.

3- لاستخراج صدق الأدوات تم تحكيم أدوات الدراسة من قبل مجموعة من المحكمين المختصين في الجامعات الأردنية والسعودية وإجراء التعديلات المقترحة في ضوء ملاحظاتهم.

4- قياس ثبات أدوات الدراسة وذلك من خلال إعادة الإختبار (Test – Retest) وذلك بتطبيق أدوات الدراسة مرتين على عينة مكونة من (17) معلمة طالبات موهوبات في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية، بفارق زمني (10) أيام.

5- القيام بالإجراءات الرسمية التي تتيح للباحثة توزيع أدوات الدراسة على عينة الدراسة من خلال الحصول على كتاب رسمي من قبل إدارة الجامعة موجه إلى المدارس في منطقة سكاكا الجوف بالمملكة العربية السعودية من أجل تسهيل مهمة الباحثة في تطبيق أدوات الدراسة (ملحق رقم 4).

6- توزيع أدوات الدراسة على أفراد الدراسة في منطقة سكاكا الجوف بالمملكة العربية السعودية، وبإشراف الباحثة.

7- جمع أدوات الدراسة والتي بلغ عددها (46 استبانة) والتي تمثل استجابات أفراد الدراسة كاملة.

8- إدخال البيانات إلى الحاسوب وإجراء المعالجة الإحصائية لها بإستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة واستخراج النتائج.

9- مناقشة النتائج والخروج بتوصيات مناسبة للدراسات المستقبلية.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

المتغيرات الأساسية:

أولاً: المناخ المدرسي التنظيمي، وله أربعة أبعاد وهي كالتالي:

- الإتصال

- القيادة المدرسية
- التكنولوجيا.
- التحفيز.

ثانياً: فعالية التدريس.

المتغيرات الثانوية التصنيفية:

- المؤهل العلمي.
- الخبرة التدريسية.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS)، فقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية، ومن أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام الاختبارات التالية:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- وللإجابة عن السؤال الثالث والرابع، تم استخدام اختبار التباين المتعدد لأبعاد المناخ المدرسي التنظيمي ومستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية.
- وللإجابة عن السؤال الخامس، تم استخراج معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

الفصل الرابع

عرض النتائج

وفـي هذا الفصـل سيتم عرض نتـائج أسئلة الدراسـة وذلك بعد أن تم اسـتخراج المتوسـطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة عن " المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية "، وفيما يلي الاجابة عن أسئلة الدراسة التالية:

1. **نتائج السؤال الأول: ما مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية؟**

للإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف عن استجابات أفراد الدراسة عن مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة عن "مستوى المناخ التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية" مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	المناخ المدرسي التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	الاتصال	4.26	0.52	1	مرتفع
2	القيادة المدرسية	4.13	0.37	2	مرتفع
3	التكنولوجيا	3.47	0.81	3	متوسط
4	التحفيز	3.46	0.95	4	متوسط
	المتوسط العام الحسابي	3.83	0.66		مرتفع

يتضح من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لمستوى المناخ التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، تراوحت ما بين (3.46–4.26)، حيث حاز المناخ المدرسي التنظيمي على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.83)، وبانحراف معياري (0.66)، وهو من المستوى المرتفع، وقد جاء في المرتبة الأولى بعد الاتصال وقد حاز على أعلى متوسط حسابي والذي بلغ (4.26) وبانحراف معياري (0.52) وهو من المستوى المرتفع وثانياً جاء بعد القيادة المدرسية بمتوسط حسابي بلغ (4.13) وانحراف معياري (0.37)، وهو من المستوى المرتفع، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد التكنولوجيا، والحاصل على متوسط حسابي (3.47) وبانحراف معياري (0.81)، وهو من المستوى المتوسط، وفي المرتبة الرابعة، جاء بعد التحفيز، بمتوسط حسابي بلغ (3.46) وبانحراف معياري (0.95) وهو من المستوى المتوسط. وهذا يفسر أن المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية كان ذي مستوى مرتفع، وفيما يلي تفصيلاً لاستجابات أفراد الدراسة عن فقرات كل محور من محاور المناخ التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية:

1- الاتصال:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة عن " مستوى الاتصال لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية " مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	الاتصال جيد بين المعلمات والطالبات.	4.46	0.62	1	مرتفع
4	يوجد اتصال متبادل بين المعلمات.	4.43	0.72	2	مرتفع

7	تتصل المعلمات فيما بينهم لحل المشكلات التي تعترضهم داخل المدرسة.	4.43	0.72	3	مرتفع
2	الاتصال بين المعلمات مبني على التعاون والتفاهم.	4.39	0.71	4	مرتفع
3	الاتصال بين المعلمات مبني على الثقة والاحترام المتبادل.	4.37	0.71	5	مرتفع
5	الاتصال قائم على التعاون بين المديرة والمعلمات.	4.11	1.20	6	مرتفع
8	يرفع الاتصال والتواصل من الروح المعنوية للمعلمات.	4.00	0.47	7	مرتفع
6	تقوم المعلمات بالاتصال فيما بينهم للمشاركة في الندوات والمؤتمرات التي تهتم بالعملية التعليمية.	3.87	1.15	8	مرتفع
	المتوسط العام الحسابي	4.26	0.52		مرتفع

يتضح من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لمستوى الاتصال لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، تراوحت ما بين (3.87- 4.46)، حيث حاز البعد على متوسط حسابي إجمالي (4.26)، وبانحراف معياري (0.52)، وهو من المستوى المرتفع، وقد حازت الفقرة رقم (1) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.46)، وبانحراف معياري (0.62)، وهو من المستوى المرتفع، وقد نصت الفقرة على (الاتصال جيد بين المعلمات والطالبات)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (4) بمتوسط حسابي بلغ (4.43) وبانحراف معياري (0.72) وهو من المستوى المرتفع، وقد نصت الفقرة على (يوجد اتصال متبادل بين المعلمات). وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (6) بمتوسط حسابي (3.87) وبانحراف معياري (1.15)، وهو من المستوى المرتفع، حيث نصت الفقرة على (تقوم المعلمات بالاتصال فيما بينهم للمشاركة في الندوات والمؤتمرات التي تهتم بالعملية التعليمية).

وهذا يفسر أن مستوى الاتصال لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية كان مرتفع المستوى.

2-القيادة المدرسية:

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة عن "مستوى القيادة المدرسية لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية " مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
8	تحرص الإدارة على مشاركة المعلمات في اتخاذ القرارات.	4.78	0.42	1	مرتفع
9	اهتمام الإدارة بالحاجات الشخصية للمعلمات كحاجتها للراحة – وتقدير الذات – والأمن ...الخ.	4.74	0.44	2	مرتفع
12	توفر الإدارة جميع الاحتياجات اللازمة للعمل.	4.72	0.46	3	مرتفع
7	تشجع الإدارة المعلمات وتقدر جهودهن في العمل.	4.28	0.75	4	مرتفع
4	تحرص الإدارة على فض النزاعات والخلافات بين المعلمات.	4.17	0.68	5	مرتفع
5	تحرص الإدارة على تطبيق الأنظمة واللوائح.	4.13	0.54	6	مرتفع
6	توفر الإدارة قدراً من الحرية للمعلمات.	4.11	0.57	7	مرتفع
3	تفوض المديرة صلاحياتها لبعض المعلمات.	4.00	0.67	8	مرتفع
2	تلبي الإدارة رغبات المعلمات إن لم تؤثر على سير العمل مثل (تعديل الجدول– تقليص الحصص– منح الإجازات).	3.91	0.73	9	مرتفع
1	الأهداف الإدارية واضحة.	3.87	0.69	10	مرتفع
13	تسعى الإدارة إلى تحقيق أهداف العمل.	3.54	0.89	11	متوسط
15	عقد اجتماعات دورية لمناقشة مشكلات العمل.	3.52	0.89	12	متوسط

14	القرارات التي تصدرها الإدارة واضحة.	2.48	0.86	13	متوسط
10	لاتصدّق الإدارة وشاية المعلمات ببعضهن.	2.04	0.92	14	منخفض
11	تتعامل الإدارة بعدل وتوازن لجميع المدرسين دون محاباة.	1.30	0.47	15	منخفض
	المتوسط العام الحسابي	4.13	0.37		مرتفع

يتضح من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لمستوى القيادة المدرسية لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، تراوحت ما بين(1.30–4.78)، حيث حاز البعد على متوسط حسابي إجمالي (4.13)، وبانحراف معياري (0.37)، وهو من المستوى المرتفع، وقد حازت الفقرة رقم (8) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.78)، وبانحراف معياري (0.42)، وهو من المستوى المرتفع، وقد نصت الفقرة على (تحرص الإدارة على مشاركة المعلمات في اتخاذ القرارات)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (9) بمتوسط حسابي بلغ (4.74) وبانحراف معياري (0.44) وهو من المستوى المرتفع، وقد نصت الفقرة على (اهتمام الإدارة بالحاجات الشخصية للمعلمات كحاجتها للراحة – وتقدير الذات – والأمن ...الخ.). وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (11) بمتوسط حسابي (1.30) وبانحراف معياري (0.47)، وهو من المستوى المنخفض، حيث نصت الفقرة على (تتعامل الإدارة بعدل وتوازن لجميع المدرسين دون محاباة.). وهذا يفسر أن مستوى القيادة المدرسية لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية كان مرتفع المستوى.

3-التكنولوجيا:

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة عن " مستوى التكنولوجيا لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية " مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
6	توفر برامج الاتصال الحديثة مثل (الإنترنت- والفيس بوك..الخ).	3.74	1.20	1	مرتفع
10	توفر أثاث مكتبي مناسب لتنفيذ المهام المدرسية.	3.72	1.17	2	مرتفع
11	توفر الأجهزة اللازمة للعملية التعليمية للمعلمات.	3.70	0.89	3	مرتفع
1	توفر الأجهزة اللازمة للنشاطات المدرسية. (الداتا شو، والبروجكتور، الألواح الذكية).	3.52	0.98	4	متوسط
8	توفر الأجهزة اللازمة لممارسة الأنشطة الفنية والثقافية والرياضية.	3.46	1.17	5	متوسط
3	توفر الوسائل التعليمية التي تساعد المعلمة على أداء واجباتها.	3.41	1.07	6	متوسط
4	توفر الأجهزة الصحية المناسبة في المدرسة.	3.41	1.09	7	متوسط
9	يتوفر التعليم الإلكتروني في المدرسة.	3.35	1.12	8	متوسط
2	توفر أجهزة عرض مناسبة أثناء عقد الاجتماعات المدرسية.	3.30	0.96	9	متوسط
5	توفر أجهزة الإضاءة الملائمة في المدرسة.	3.30	1.07	10	متوسط
7	تعمل مكتبة المدرسة بالنظام الالكتروني.	3.22	1.07	11	متوسط
	المتوسط العام الحسابي	3.47	0.81		متوسط

يتضح من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لمستوى التكنولوجيا لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية ، تراوحت ما بين (3.22- 3.74)، حيث حاز البعد على متوسط حسابي إجمالي (3.47)، وبانحراف معياري (0.81)، وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (6) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.74)، وبانحراف معياري (1.20)، وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (توفر برامج الاتصال الحديثة مثل (الانترنت والفيس بوك ..الخ)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (10) بمتوسط حسابي بلغ (3.72) وبانحراف معياري (1.17) وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (توفر أثاث مكتبي مناسب لتنفيذ المهام المدرسية). وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (7) بمتوسط حسابي (3.22) وبانحراف معياري (1.07)، وهو من المستوى المتوسط، حيث نصت الفقرة على (تعمل مكتبة المدرسة بالنظام الالكتروني). وهذا يفسر أن مستوى التكنولوجيا لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية كان مرتفع المستوى.

4-التحفيز:

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة عن " مستوى التحفيز لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية " مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
2	تتبع المدرسة الأساليب التي تتوافق مع الأنظمة المتعلقة بالترفيع والترقية للمعلمات.	3.63	0.85	1	متوسط
1	تحرص الإدارة على عدالة نظام الحوافز	3.61	0.98	2	متوسط

	والأجور والمكافآت للمعلمات.				
3	تتناسب الرواتب والحوافز مع الجهود المبذولة من قبل المعلمات.	3.54	0.98	3	متوسط
4	تقوم المدرسة بارسال المعلمات إلى رحلات علمية.	3.52	1.01	4	متوسط
5	تقوم المدرسة بارسال المعلمات إلى رحلات ترفيهية.	3.43	1.07	5	متوسط
6	تتمتع المعلمات بالإجازات التي يستحقونها وفقاً للنظام.	3.39	1.06	6	متوسط
7	تقوم المدرسة بزيادة رواتب المعلمات بشكل دوري.	3.33	1.14	7	متوسط
8	تعمل المدرسة على منح المعلمات الحقوق (كالضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي... الخ).	3.26	1.10	8	متوسط
	المتوسط العام الحسابي	3.46	0.95		متوسط

يتضح من الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية لمستوى التحفيز لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية ، تراوحت ما بين (3.26-3.63)، حيث حاز البعد على متوسط حسابي إجمالي (3.46) وبانحراف معياري (0.95)، وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (2) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.63)، وبانحراف معياري (0.85)، وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (تتبع المدرسة الأساليب التي تتوافق مع الأنظمة المتعلقة بالترفيع والترقية للمعلمات)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ (3.61) وبانحراف معياري (0.98) وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (تحرص الإدارة على عدالة نظام الحوافز والأجور والمكافآت للمعلمات). وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (8) بمتوسط حسابي (3.26) وبانحراف معياري (1.10)، وهو من المستوى المتوسط، حيث نصت الفقرة على (تعمل المدرسة على منح المعلمات

الحقوق (كالضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي... الخ). وهذا يفسر أن مستوى التحفيز لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية كان مرتفع المستوى.

2. نتائج السؤال الثاني: ما مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف عن استجابات أفراد الدراسة عن مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، والجدول (13) يوضح ذلك:

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة عن " مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية" مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تحقق المعلمة الأهداف المرجوة من التعليم.	4.72	0.50	1	مرتفع
17	توجه المعلمة الطالبات وتساعدهن على اكتشاف الحقائق.	4.43	0.72	2	مرتفع
15	تعتمد المعلمة الطريقة الحوارية في التدريس.	4.39	0.71	3	مرتفع
16	تعتمد المعلمة طرقاً استكشافيةً واستنتاجيةً في التدريس.	4.37	0.71	4	مرتفع
5	تتحمل المعلمة المسؤوليات نتيجة أخطائها التعليمية.	4.33	0.56	5	مرتفع
6	تصحح المعلمة الأخطاء الموجودة في منهاج التدريس.	4.33	0.60	6	مرتفع

7	تنظم المعلمة الخطط الدراسية.	4.30	0.59	7	مرتفع
10	تحقق المعلمة المهارات الأساسية في القدرات الرياضية.	4.29	0.66	8	مرتفع
12	تحول المعلمة العملية التعليمية إلى شراكة بين المعلم والمتعلم.	4.27	0.66	9	مرتفع
8	تنفذ المعلمة المنهج المدرسي بشكل جيد.	4.26	0.65	10	مرتفع
9	تحقق المعلمة المهارات الأساسية في القراءة والكتابة.	4.26	0.68	11	مرتفع
4	تبذل المعلمة الجهد المضاعف لإنهاء المادة التعليمية.	4.22	0.63	12	مرتفع
13	تتيح المعلمة الفرصة أمام الطالبات إعداد البحوث العلمية.	4.20	0.73	13	مرتفع
3	تنجز المعلمة المادة التعليمية في وقت قياسي.	4.17	0.57	14	مرتفع
11	تعالج المعلمة الضعف العام لدى الطالبات.	4.17	0.77	15	مرتفع
24	ترفع المعلمة من معنويات الطالبات بتقديم الهدايا لهن لرفع مستواهن التعليم.	4.11	0.57	16	مرتفع
21	تتواصل المعلمة مع المعلمات بدول أخرى للتعرف على التقنيات الحديثة في التعليم.	4.00	0.47	17	مرتفع
19	تقوم المعلمة بالتمحيص في الكتب لايصال أفكار جديدة للطالبات.	3.96	1.40	18	مرتفع
23	تطالع المعلمة في الكتب الخاصة بالتعليم لكسب ما هو جديد في المناهج المشابهة.	3.91	0.73	19	مرتفع
22	تشارك المعلمة في المؤتمرات والندوات للتعرف إلى المهارات الحديثة في التعليم.	3.87	0.69	20	مرتفع
20	تتعاون المعلمة مع المعلمات الأخرى للتعرف على الخبرات الجديدة في التدريس.	3.85	1.21	21	مرتفع

18	تدرب المعلمة الطالبات على الأسلوب العلمي في كتابة التقارير العلمية.	3.83	0.88	22	مرتفع
14	تنسق المعلمة العمل للرحلات العلمية والزيارات.	3.72	1.52	23	مرتفع
2	تلم المعلمة بالعمل والمهام المنوط بها.	3.37	1.10	24	متوسط
25	تحفز المعلمة الطالبات بشراء الكتب لهن لرفع مستواهن الدراسي.	3.35	1.10	25	متوسط
	المتوسط العام الحسابي	4.11	0.28		مرتفع

يتضح من الجدول (13) أن المتوسطات الحسابية لمستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية ، تراوحت ما بين (3.35-4.72)، حيث حاز المقياس ككل على متوسط حسابي إجمالي (4.11) وبانحراف معياري (0.28)، وهو من المستوى المرتفع، وقد حازت الفقرة رقم (1) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.72)، وبانحراف معياري (0.50)، وهو من المستوى المرتفع، وقد نصت الفقرة على (تحقق المعلمة الأهداف المرجوة من التعليم)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (17) بمتوسط حسابي بلغ (4.43) وبانحراف معياري (0.72) وهو من المستوى المرتفع، وقد نصت الفقرة على (توجه المعلمة الطالبات وتساعدهن على اكتشاف الحقائق). وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (25) بمتوسط حسابي (3.35) وبانحراف معياري (1.10)، وهو من المستوى المتوسط، حيث نصت الفقرة على (تحفز المعلمة الطالبات بشراء الكتب لهن لرفع مستواهن الدراسي). وهذا يفسر أن مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية كان مرتفع المستوى.

3. نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ومتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية؟

للإجابة عن السؤال الثالث، حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأجري تحليل التباين الثنائي المتعدد، والجدول (14) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية، والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف لأثر متغيري عدد سنوات الخبرة التدريسية والمؤهل العلمي

أبعاد المناخ المدرسي التنظيمي	سنوات الخبرة التدريسية	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الاتصال	**1-5 سنوات**	بكالوريوس	4.44	0.41	9
		دراسات عليا	4.41	0.43	4
		المجموع	4.43	0.40	13
	أكثر من 5-10 سنوات	بكالوريوس	4.13	0.73	17
		دراسات عليا	4.38	0.40	4
		المجموع	4.17	0.68	21
	أكثر من 10 سنوات	بكالوريوس	4.17	0.21	8
		دراسات عليا	4.31	0.16	4
		المجموع	4.22	0.20	12
	المجموع	بكالوريوس	4.22	0.57	34
		دراسات عليا	4.36	0.32	12

		المجموع	4.26	0.52	46
القيادة المدرسية	1-5 سنوات	بكالوريوس	4.25	0.54	9
		دراسات عليا	4.12	0.31	4
		المجموع	4.21	0.47	13
	أكثر من 5-10 سنوات	بكالوريوس	4.04	0.20	17
		دراسات عليا	3.88	0.15	4
		المجموع	4.01	0.20	21
	أكثر من 10 سنوات	بكالوريوس	4.12	0.45	8
		دراسات عليا	4.53	0.19	4
		المجموع	4.26	0.42	12
	المجموع	بكالوريوس	4.11	0.38	34
		دراسات عليا	4.18	0.35	12
		المجموع	4.13	0.37	46
التكنولوجيا	1-5 سنوات	بكالوريوس	3.38	0.77	9
		دراسات عليا	2.77	0.94	4
		المجموع	3.20	0.84	13
	أكثر من 5-10 سنوات	بكالوريوس	3.52	0.69	17
		دراسات عليا	3.14	0.90	4
		المجموع	3.45	0.72	21
	أكثر من 10 سنوات	بكالوريوس	3.43	0.86	8
		دراسات عليا	4.52	0.16	4
		المجموع	3.80	0.88	12
	المجموع	بكالوريوس	3.46	0.73	34
		دراسات عليا	3.48	1.04	12
		المجموع	3.47	0.81	46
التحفيز	1-5 سنوات	بكالوريوس	3.60	1.00	9
		دراسات عليا	4.03	1.02	4

		المجموع	3.73	0.99	13
	أكثر من 5-10 سنوات	بكالوريوس	3.45	0.99	17
		دراسات عليا	3.81	0.78	4
		المجموع	3.52	0.94	21
	أكثر من 10 سنوات	بكالوريوس	3.41	0.93	8
		دراسات عليا	2.44	0.07	4
		المجموع	3.08	0.88	12
	المجموع	بكالوريوس	3.48	0.95	34
		دراسات عليا	3.43	1.00	12
		المجموع	3.46	0.95	46
المناخ التنظيمي ككل	**1-5 سنوات**	بكالوريوس	4.21	0.29	9
		دراسات عليا	4.23	0.22	4
		المجموع	4.22	0.26	13
	أكثر من 5-10 سنوات	بكالوريوس	4.05	0.33	17
		دراسات عليا	4.10	0.29	4
		المجموع	4.06	0.31	21
	أكثر من 10 سنوات	بكالوريوس	4.01	0.25	8
		دراسات عليا	4.20	0.13	4
		المجموع	4.07	0.23	12
	المجموع	بكالوريوس	4.08	0.30	34
		دراسات عليا	4.18	0.21	12
		المجموع	4.11	0.28	46

يتضح من الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة عن مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف باختلاف عدد سنوات الخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي كانت متفاوتة، الأمر الذي يفسر بأن هناك فروقات

ظاهرية بين الاستجابات، وللتحقق من أن الفروقات دالة إحصائياً، تم إجراء تحليل التباين الثنائي المتعدد، والجدول (15) يوضح ذلك:

جدول (15): نتائج اختبار وليكس لامبدا للكشف عن أثر الخبرة والمؤهل في مستوى المناخ التنظيمي ككل.

المناخ التنظيمي	الاختبار الكلي	القيمة	قيمة ف	درجات الحرية	درجات الخطأ	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة التدريسية	ولكس لامبادا	0.685	1.498	10.000	72.000	0.158
المؤهل العلمي	ولكس لامبادا	0.970	0.222	5.000	36.000	0.951

***دالة عند مستوى (0.05)**

يتضح من الجدول (15) بأن قيم الإحصائي (ف) للفروق في المتغيرات (الاتصال ، والقيادة المدرسية، والتكنولوجيا، والتحفيز) لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (α = 0,05) لمتغير سنوات الخبرة التدريسية، ومتغير المؤهل العلمي، وسيبين الجدول (16) نتائج تحليل التباين المتعدد بشكل تفصيلي:

جدول (16): تحليل التباين الثنائي المتعدد Two Way MANOVA لأثر سنوات الخبرة والمؤهل العلمي في مستوى المناخ التنظيمي المدرسي

مصدر التباين	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
سنوات الخبرة	الاتصال	.242	2	.121	.430	.654
	القيادة المدرسية	.800	2	.400	3.300	*.047
	التكنولوجيا	4.690	2	2.345	4.119	*.024

التدريسية	**التحفيز**	4.851	2	2.425	2.800	.073
	المناخ التنظيمي	.059	2	.029	.518	.600
المؤهل العلمي	**الاتصال**	.119	1	.119	.423	.519
	القيادة المدرسية	.015	1	.015	.125	.726
	التكنولوجيا	.009	1	.009	.016	.900
	التحفيز	.028	1	.028	.032	.858
	المناخ التنظيمي	.012	1	.012	.211	.648
الخطأ	**الاتصال**	11.248	40	.281		
	القيادة المدرسية	4.847	40	.121		
	التكنولوجيا	22.771	40	.569		
	التحفيز	34.655	40	.866		
	المناخ التنظيمي	2.261	40	.057		
الكلي المعدل	**الاتصال**	12.075	43			
	القيادة المدرسية	6.017	43			
	التكنولوجيا	29.713	43			
	التحفيز	40.833	43			
	المناخ التنظيمي	2.440	43			

***دالة عند مستوى (0.05)**

يتضح من الجدول (16) أن قيمة (ف) كانت (2271.58، 4912.34، 724.92، 474.831، 8421.44) وهذه قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (α = 0,05)، لأبعاد مقياس المناخ التنظيمي (الاتصال، القيادة المدرسية، التكنولوجيا، التحفييز)، ويتضح وجود فروق دالة احصائياً في مستوى القيادة المدرسية والتكنولوجيا بحسب الخبرة التدريسية، وكانت الفروقات لصالح الخبرة (أكثر من 10 سنوات) بارتفاع المتوسط الحسابي للاجابات والموضحة في الجدول (14).

4. نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ومتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية؟

للإجابة عن السؤال الرابع، تم استخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية وإجراء تحليل التباين المشترك، والجدول (17) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية.

جدول (17): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة التدريسية

سنوات الخبرة التدريسية	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	العدد
1-5 سنوات	بكالوريوس	4.2133	.28983	9
	دراسات عليا	4.2300	.22000	4
	المجموع	4.2185	.26108	13
أكثر من 5 – 10 سنوات	بكالوريوس	4.0518	.32520	17
	دراسات عليا	4.1000	.29484	4
	المجموع	4.0610	.31308	21
أكثر من 10 سنوات	بكالوريوس	4.0100	.24542	8
	دراسات عليا	4.2000	.13466	4
	المجموع	4.0733	.22809	12
المجموع	بكالوريوس	4.0847	.30139	34
	دراسات عليا	4.1767	.21266	12
	المجموع	4.1087	.28167	46

يتضح من الجدول (17) بأن المتوسطات الحسابية لمستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تبعاً المؤهل العلمي ومتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية

كانت متقاربة إلى حد كبير، وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات، تم إجراء تحليل التباين المشترك (ANCOVA) والذي تظهر نتائجه في الجدول (18).

جدول (18): نتائج تحليل التباين الثنائي (ANOVA) للفروق في مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة التدريسية

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	0.202	2	0.101	1.291	0.286
المؤهل العلمي	.058	1	.058	.739	0.395
الخطأ	3.293	42	.078		
الكلي المعدل	3.570	45			

يتضح من الجدول (18) أن قيمة الإحصائي (ف) بلغت (1.291) لمستوى فعالية التدريس بحسب الخبرة التدريسية، وبدلالة احصائية (0.286) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (α = 0,05)، وهذا يشير إلى أن فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات لا تختلف باختلاف الخبرة التدريسية، ويتضح من الجدول (18) أن قيمة الإحصائي (ف) بلغت (0.739) لمستوى فعالية التدريس بحسب المؤهل العلمي وبدلالة إحصائية (0.395) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (α = 0,05)، وهذا يشير إلى أن فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهبات لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي.

5. **نتائج السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (α ≥ 0,05) في مستوى المناخ المدرسي التنظيمي ومستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية؟**

للإجابة عن السؤال الخامس تم استخراج معاملات الارتباط باستخدام اختبار Pearson Correlation، للتعرف إلى العلاقة الارتباطية بين مستوى المناخ المدرسي التنظيمي ومستوى

فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، والجدول (19) يوضح ذلك:

جدول (19): معاملات الارتباط باستخدام اختبار Pearson Correlation، للتعرف إلى العلاقة الارتباطية بين مستوى المناخ المدرسي التنظيمي ومستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية

		فعالية التدريس
الاتصال	معامل الارتباط	.557
	الدلالة الاحصائية	.000
	العينة	46
القيادة المدرسية	معامل الارتباط	.624
	الدلالة الاحصائية	.000
	العينة	46
التكنولوجيا	معامل الارتباط	.546
	الدلالة الاحصائية	.000
	العينة	46
التحفيز	معامل الارتباط	.408
	الدلالة الاحصائية	.005
	العينة	46
المناخ المدرسي التنظيمي ككل	معامل الارتباط	.587
	الدلالة الاحصائية	.000
	العينة	46

يتضح من الجدول (19) وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين المناخ المدرسي التنظيمي ككل، وفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية ككل، كما يتضح وجود علاقة ارتباطية طردية بين الاتصال وفعالية التدريس، وعلاقة ارتباطية طردية بين القيادة المدرسية وفعالية

التدريس، وعلاقة ارتباطية طردية بين التكنولوجيا وفعالية التدريس، وكذلك علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز وفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يوضح هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة والتي بحثت في معرفة مستوى المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بمستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، وكذلك التوصل إلى التوصيات المقترحة للدراسات والأبحاث اللاحقة والتي يؤمل العمل بها.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية؟

تظهر النتائج المتعلقة بالسؤال الأول أن مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد الدراسة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوى الخبرات التدريسية لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، حيث أظهرت النتائج أن مناخ الاتصال جاء أولاً، ومن ثم جاء مناخ القيادة المدرسية، فالتكنولوجيا والتحفييز. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (السلمي، 2012) ودراسة (بحر وابو سويرح، 2010) ودراسة (احمد، 2008) لارتفاع مستوى المناخ التنظيمي، وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (قرواني، 2012)، وذلك لتدني مستوى المناخ المدرسي التنظيمي، وفيما يلي مناقشة النتائج المتعلقة بالأبعاد الفرعية للمناخ المدرسي التنظيمي:

1- الإتصال:

جاءتالإجابة على فقرات بعد الاتصال مرتفعة المستوى لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الاتصال

جيد بين المعلمات والطالبات فهذا يعزز العلاقة بين الطرفين، ويكسر الحواجز ما بينهم، ويدفع الطالبات إلى الرجوع دوماً إلى المعلمة للاستفسار عما هو مبهم بالنسبة لهن وغير مفهوم، ودلت النتائج على وجود اتصال متبادل أيضاً بين المعلمات أنفسهن، فهذا يرفع من مستوى الثقة بين المعلمات ويعزز الخبرة لديهن من خلال الحديث المتبادل والتعرف على ثقافات بعضهن، بالإضافة إلى أن المعلمات يتواصلن فيما بينهن لحل المشكلات التي تعترضهن داخل المدرسة، فالاتصال بين المعلمات مبني على التعاون والتفاهم.

2- القيادة المدرسية:

أظهرت النتائج المتعلقة ببعد القيادة المدرسية مستوى مرتفعاً لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية، حيث تعلل الباحثة هذه النتئجة إلى أن الإدارة تحرص على مشاركة المعلمات في اتخاذ القرارات، فهذا يرفع من مستوى الثقة بالنفس لدى المعلمة، وكانت الادارة تهتم بالحاجات الشخصية للمعلمات، كحاجتها للراحة، وتقدير الذات، والأمن...الخ، فهذا أيضاً يرفع من مستوى الرضا عن الإدارة من قبل المعلمات، الأمر الذي ينعكس على الأداء، وبالتالي تزيد فعالية التدريس لديهن، وتبين من النتائج أن الإدارة توفر جميع الاحتياجات اللازمة للعمل، فهذا يساعد المعلمات لإنجاز مهماتهن.

في حين كانت الإدارة تصدر القرارات بشكل واضح، وتبتعد عن وشاية المعلمات ببعضهن، ولا تصدق الإدارة بعض المعلمات عن غيرهن دون مبرر، فهذه من النقاط الحساسة التي تؤثر على الإنجاز العام للمعلمات.

3- التكنولوجيا:

اتضح من خلال النتائج أن بعد التكنولوجيا كان متوسط المستوى بشكل عام من وجهة نظر معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف، ولكن جاءت بعض الاستجابات مرتفعة

المستوى، وهذا يعزى إلى توفر برامج الاتصال الحديثة مثل (الانترنت، والفيس بوك..)، فهذا البند هو من أهم البنود التي تهم معلمات الطالبات الموهوبات، بالإضافة إلى توفر الأثاث المكتبي المناسب وتوفر الأجهزة اللازمة للعملية التعليمية لتنفيذ المهام المدرسية على أكمل وجه لدى المعلمات، فهذه هي أهم المعززات التي يمكن للمعلمة أن تهتم بها وتفيدها في العملية التعليمية والخاصة بالطالبات الموهوبات، في حين رأت المعلمات أن باقي الأمور هي أمور ضرورية ولكن ليست كما تتطلبه النقاط السالفة الذكر.

4- التحفيز:

وفيما يتعلق ببعد التحفيز لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، فقد جاء متوسط المستوى، حيث تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تتبع المدرسة الأساليب التي تتوافق مع الأنظمة المتعلقة بالترفيع والترقية للمعلمات، فهذا الأمر هو هدف مهم وغاية يسعون المعلمات لتحقيقها، فيجب مراعاته وتطويره بشكل يدفع المعلمة إلى الأمام للحصول على أفضل مهارات التدريس، والتي تؤثر على فعالية التدريس، وكانت الإدارة تحرص على إدارة نظام الحوافز والأجور والمكافآت للمعلمات، ولكن بشكل متوسط المستوى، بالإضافة إلى مناسبة وكفاية الرواتب والحوافز مع الجهود المبذولة من قبل المعلمات، فهذا كله جاء متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية؟

أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، كان مرتفع المستوى من وجهة نظر أفراد الدراسة، حيث تعزو الباحثة ذلك إلى تحقيق المعلمة الأهداف المرجوة من التعليم، حيث توجه المعلمة

الطالبات وتساعدهن على اكتشاف الحقائق، بالإضافة إلى أن تعتمد المعلمة الطريقة الحوارية في التدريس، وأن المعلمة تعتمد طرقاً استكشافية واستنتاجية في التدريس، بالإضافة إلى أنها تتحمل المسؤوليات الناجمة عن اخطائها التعليمية، وقد كانت المعلمات يصححن الأخطاء الموجودة في منهاج التدريس، وينظمن الخطط الدراسية ويحققن المهارات الأساسية في القدرات الرياضية.

فهذا كله يحقق فعالية التدريس بشكل عالي المستوى، ويزيد من انتاج المعلمة، ويحسن من أدائها في المدارس التي تعنى بالطالبات الموهوبات.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (ابو تينة والخلايلة، 2011)، ودراسة (بركات، 2010) بارتفاع مستوى فعالية التدريس.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ومتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية؟

تظهر النتائج وجود فروق دالة احصائياً في مستوى القيادة المدرسية والتكنولوجيا فقط تبعاً لسنوات الخبرة التدريسية، وكانت الفروقات لصالح الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، أي أن المعلمات ذوات الخبرة العالية لديهن مستوى جيد في القيادة المدرسية واستخداماً متكرراً للتكنولوجيا، فكلما زادت خبرة المعلمة أصبح لديها القدرة على القيادة والتوجيه والارشاد، وزاد استخدامها للتكنولوجيا وأدواتها لزيادة رغبتها في تنمية وتطوير معلوماتها، فلابد أن تتحصن المعلمة بعوامل جيدة تؤدي بالنهاية بها إلى فعالية إنجاز جيدة بالتدريس، وأوضحت النتائج إلى وجود فروق دالة احصائياً فيما يتعلق بمستوى التكنولوجيا فقط تعزى لسنوات الخبرة التدريسية لمعلمات الموهوبات، حيث كانت الفروقات لصالح فئة سنوات الخبرة التدريسية (أكثر من 10 سنوات) وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة

الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي، فهذا يؤكد وجهة نظر الباحثة من قبل بأنه لا بد للمعلمات صاحبات الخبرة العالية الجيدة وباختلاف مؤهلاتهن التعليمية أن يوفرن المناخ المدرسي التنظيمي الجيد، فالعامل الرئيسي هو الخبرة التدريسة والعملية بأن يكون لديهن معرفة تامة بالأدوات الخاصة بالتكنولوجيا والتي تؤدي بهن بالنهاية إلى فعالية تدريس تزيد من مستواهن وترفع من شأنهن أمام الإدارة ووزارة التربية والتعليم. حيث اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (بحر وأبو سويرح، 2010) ودراسة (أحمد، 2008).

نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ومتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية؟

تظهر النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الجوف تبعاً للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة التدريسية، حيث تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن فعالية التدريس متساوية لدى المعلمات رغم اختلاف مؤهلاتهن العلمية، وعدد سنوات الخبرة التدريسية لديهن، فالنتيجة محكومة بمستوى المناخ المدرسي التنظيمي، فكلما توفر لدى المعلمة المناخ الجيد، رفع من مستوى فعالية التدريس لديها، وقد ركزت وزارة التربية والتعليم السعودية على رفع مستوى المناخ التنظيمي، والذي يؤدي إلى رفع مستوى فعالية التدريس وبمستوى عالٍ بين المعلمات قليلات وكثيرات الخبرة، وباختلاف أعمارهن، حيث اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (بركات، 2010)، ودراسة (كسواني، 2008)، ودراسة (Swift, 2008).

مناقشة نتائج السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مستوى المناخ المدرسي التنظيمي ومستوى فعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية؟

أثبتت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين المناخ المدرسي التنظيمي ككل وفعالية التدريس ككل لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، كما وجدت علاقة ارتباطية طردية بين بعد الاتصال في المناخ المدرسي التنظيمي وفعالية التدريس، وعلاقة ارتباطية طردية بين بعد القيادة المدرسية في المناخ المدرسي التنظيمي وفعالية التدريس، وعلاقة ارتباطية طردية بين بعد التكنولوجيا في المناخ المدرسي التنظيمي وفعالية التدريس، وعلاقة ارتباطية طردية بين بعد التحفيز في المناخ المدرسي التنظيمي وفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، فهذا يدل على أن المناخ المدرسي التنظيمي المعتدل إدارياً وأكاديمياً والمريح نفسياً بجميع أبعاده يؤثر إيجابياً على أداء وعطاء المعلمات في فعالية التدريس مما يزيدهم كفاءةً في أدائهم المستقبلي، فالعلاقة هي علاقة طردية، فكلما زاد مستوى المناخ المدرسي يزيد مستوى فعالية التدريس لدى المعلمات، ويؤكد أيضاً مدى أهمية ومناسبة الأبعاد التي تم اختيارها في مقياس المناخ المدرسي التنظيمي من حيث تفاعلها مع استجابات أفراد الدراسة على المقياس ككل، ومناسبة هذه الأبعاد أثبتت قوة تأثيرها وتفاعلها مع فعالية التدريس.

التوصيات: في ضوء النتائج، توصي الباحثة بما يلي:

- الحفاظ على مستوى المناخ المدرسي التنظيمي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، وتعميم هذه النتائج على مدارس المناطق التعليمية المجاورة لمنطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.

- العمل من قبل الإدارات المدرسية على تحقيق العدالة ما بين المعلمات وذلك لرفع مستوى القيادة المدرسية بشكل أفضل مما هو عليه في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.
- أن تكون القرارات التي تصدرها الإدارة المدرسية واضحة ومفهومة من قبل معلمات الطالبات الموهوبات، لرفع مستوى القيادة المدرسية في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.
- عقد الاجتماعات الدورية لمناقشة المشكلات الخاصة بالعمل والخاصة بمعلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية.
- توفير بعض الأجهزة ورفع مستواها مثل توفير أجهزة العرض المناسبة أثناء عقد الاجتماعات المدرسية، ورفع مستوى الإضاءة، بالإضافة إلى إدخال النظام الالكتروني في المكتبات بشكل أفضل مما هو عليه في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية والتي تضمن مناخاً مدرسياً تنظيمياً جيداً.
- رفع مستوى التحفيز في بعض الأمور لمعلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، كمنح المعلمات الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، ورفع مستوى الرواتب.
- عقد اجتماعات خاصة لتوضيح مهام العمل لمعلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية، والتي ترفع من مستوى فعالية الدريس.
- العمل على العديد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة للكشف عن مستوى المناخ المدرسي ومستوى فعالية التدريس وعلاقتهما بمتغيرات أخرى لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس مناطق المملكة العربية السعودية عامة.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. أبو ذياب، ابراهيم (2006). **وسائل الاتصال**، ط1، دمشق، دار النهضة للنشر والتوزيع.
2. أبوتينة، عبدالله، والخلايلة، هدى أحمد (2011). الفاعلية التدريسية لمعلمي محافظة الزرقاء ومعلماتها وعلاقتها بالممارسات القيادية لمديريهم، **مجلة دراسات للعلوم التربوية**، الجامعة الأردنية، مجلد 38، عدد1.
3. أحمد، فاطمة (2008). **واقع المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية الفلسطينية، نابلس، فلسطين.
4. أنيس، إبراهيم و عبدالحليم منتصر وعطيه الصوالحي ومحمد أحمد (1972)، **المعجم الوسيط**، الجزء الأول، القاهرة.
5. بحر، يوسف (2005). **مشكلات السلوك التنظيمي- دراسة مقارنة بين الفكر الإداري الحديث والفكر الإسلامي**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، السودان.
6. بحر، يوسف، وأبو سويرح، أيمن (2010). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، **مجلة الجامعة الإسلامية**، غزة، فلسطين.
7. البدري، طارق (2001). **الاساليب القيادية والادارية في المؤسسات التعليمية**، عمان، الأردن، دار الفكر للنشر والتوزيع.
8. بركات، زياد (2010). فعالية المعلم في ممارسة مهارة طرح الأسئلة الصفية واستقبالها والتعامل مع إجابات الطلبة عليها، **مجلة جامعة القدس المفتوحة**، القدس، فلسطين.

9. بركات، زياد، وصباح، عبدالهادي (2007)، مدى تحقيق أسئلة الامتحانات النهائية في جامعة القدس المفتوحة للأهداف التعليمية تبعاً لهرم بلوم، **مجلة جامعة القدس المفتوحة**، القدس، فلسطين.

10. بطاح، احمد (2006). **قضايا معاصرة في الإدارة التربوية**، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.

11. حجي، أحمد (1998). **الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية**، القاهرة، مصر، دار الفكر العربي.

12. حمود، خضير (2002). "**السلوك التنظيمي**"، عمان، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع.

13. الحيلة، محمد (2004). **تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق**، ط (4)، دار المسيرة، عمان، الأردن.

14. الحيلة، محمد (2004). **تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق**، ط4، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

15. الحيلة، محمد (2012). **مهارات التدريس الصفي**، عمان، الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

16. خفاجة، ميرفت (2010). أسس التدريس الفعال، **مجلة جامعة أم القرى**، كلية التربية، العدد (36)، المجلد (4)، مكة، المملكة العربية السعودية.

17. خميس، محمد (2003)، **منتوجات تكنولوجيا التعليم**، ط1، القاهرة ، دار الكلمة.

18. الدروبي، سليمان (2006). **اتخاذ القرارات والسيطرة على المشكلات والأزمات**، عمان، الأردن، دار الأسرة للنشر والتوزيع.

19. رباح، سامي (2008). **دور مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة في تحسين المناخ التنظيمي بمدارسهم وسبل تطويره**، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

20. رسمي، محمد حسن (2004)، **السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية**، الإسكندرية، دار الوفاء.

21. رفاعي، أحمد (2007). **مناهج البحث العلمي... تطبيقات إدارية واقتصادية**، ط5، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

22. زيتون، حسن حسين (2000). **مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريس**، مصر، عالم الكتب.

23. الزيود، نادر والهندي، صالح وكوافحة، تيسير وعليان، هشام عامر (1999). **التعلم والتعليم الصفي**، عمان، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.

24. السكران، ناصر (2004) أ. "**المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض**"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

25. السكران، ناصر (2004) ب. **المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء المؤسسات التربوية، دراسة على المؤسسات التربوية بمدينة الرياض**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.

26. سلامة، ياسر خالد (2003). **الادارة المدرسية الحديثة**، دار عالم الثقافة، عمان.

27. السلمي، فهد (2012). **القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة**، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

28. سليم، أشرف (2009). **السلوك القيادي وعلاقته بالمناخ المنظمي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر معلميهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.

29. السليمان، نورة (2012)، **مشاكل الموهوبين والمتفوقين**، الرياض، دار الفرقان.

30. الشرهان، جمال (2002). **الكتاب الالكتروني والمدرسة الالكترونية والمعلم الافتراضي**، الرياض، مطابع الحميضي.

31. شهيب، محمد علي(1990)، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.

32. صادق، حصة محمد والمعضادي، فاطمة يوسف (2001)، أنماط المناخ المدرسي السائد في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقاتها ببعض المتغيرات، مجلة مركز البحوث التربوية، ع20، جامعة قطر.

33. الطويل، هاني (2006). **الإدارة التعليمية: مفاهيم وآفاق**، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، دار وائل للنشر.

34. عدس، محمد (2000). **المعلم الفاعل والتدريس الفعال**، ط3، عمان، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

35. علي، محمد السيد (2012). **قضايا ومشكلات معاصرة في المناهج وطرق التدريس**، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

36. العميان، محمود (2005). "**السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**"، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، دار وائل للنشر.

37. عوامله، نائل (1994). أبعاد المناخ المؤسسي في الوزارات والدوائر الحكومية المركزية في الأردن، **مجلة دراسات للعلوم التربوية**، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، المجلد (21)، العدد (6).

38. عوامله، نائل (1994). أبعاد المناخ المؤسسي في الوزارات والدوائر الحكومية المركزية في الأردن، **مجلة دراسات للعلوم التربوية**، الجامعة الأردنية، م21، عدد 6.

39. فيله، فاروق، وعبدالمجيد، السيد (2005). **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

40. قرواني، خالد (2012). مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعالمين فيها من وجهة نظرهم، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات**، العدد السادس والعشرون، القدس، فلسطين.

41. القريطي، عبد المطلب (2001). **سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة**، ط3، القاهرة، مصر، دار الفكر العربي.

42. القريوتي، محمد (2000). **السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية المختلفة**، ط3، عمان، الأردن، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع.

43. الكبيسي، عامر (2000). **التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة: التنظيم الإداري الحكومي بين التغيير والمعاصرة**، ج4، الدوحة، مطابع دار الشرق.

44. كرم، سميحة، والباكر، فاطمة (2002). **مدى وعي الأمهات بتنمية القدرات الإبتكارية لدى طفل ما قبل المدرسة**، بحث منشور في أعمال الندوة عن دور المدرسة والأسرة

والمجتمع في تنمية الابتكار (الجزء الثاني)، المنعقد في كلية التربية بجامعة قطر في الفترة ما بين 25-28مارس، قطر.

45. الكسندرو، روشكا (2002)، **الإبداع العام والخاص**، ترجمة غسان عبدالحي، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة، الكويت.

46. كسواني، حنين (2008). **شعور المعلمين بالفعالية واعتقادهم حول ضبط الطلبة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

47. كنعان، نواف (2002). **القيادة الادارية**، ط1، عمان، الأردن دار الثقافة للنشر والتوزيع.

48. اللوزي، موسى (1994). **التطوير التنظيمي، سياسات ومفاهيم خدمية**، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

49. المالكي، سلطان (2009). **فاعلية التدريس المصغر في إكساب الطلاب معلمي الرياضيات بعض مهارات التدريس**، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

50. **مجلة المعلم العربي**، الاتصال في التربية – مفاهيمه وممارساته، العدد (4).

51. محارمة، تامر (1993). **تحليل المناخ التنظيمي في المؤسسات التربوية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

52. محمد، عبد المقصود (2006). **القيادة الإدارية**، عمان، الأردن، مكتبة المجتمع العربي.

53. مرسي، أحمد (1986). **المنهج الوصفي المسحي والارتباطي.. الاحصاء الوصفي**، باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج System SAS Statistical Analysis.

54. المغربي، كامل (1995). "**السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**"، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، دار الفكر للنشر والتوزيع.

55. المغربي، كامل (2000). "**السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**"، الطبعة الرابعة، عمان، الأردن، دار الفكر للنشر والتوزيع.

56. همشري، عمر (1999)، المناخ التنظيمي في مكتبات الجامعات الأهلية في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها، **مجلة دراسات للعلوم التربوية**، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مجلد (26)، العدد (1).

57. الوادي، محمود (2012). **التمكين في العصر الإداري الحديث**، الطبعة الاولى، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

1. Billings, Russell Lauren (2007). **Assessment of the learning cycle an inquiry-based learning in high school physics-education**. MS. Michigan State University. MAI 40/04
2. Booker, Janice Elaine Garrett, (2006). **Teachers and principals perceptions of leadership styles and their relation to school climate**, Ph.D., The University of Mississippi, USA.
3. Choen, M .Leonura, (1996). Mapping the Domains of Ignorance and Knowledge in Gifted Education. **Roeper Review,** 18(9).
4. Clark، B. (1992). **Growing Up Giftedness** (4^{th} Ed.)، New York: Macmillan Publishing Company.
5. Gough, Deborah.(2008).School Climate: Urban Parent’s View, Educational Leadership.
6. Hool, Michael F. (2006). **The relationship between student perceptions of school climate and academic achievement in Catholic middle schools**, PhD, Walden University, USA.

7. Jongmans, H. & Beijaard, D. (2003) "Teachers' involvement in school policy – making and the effectiveness of schools' in-service training". **Teacher Development Journal**, Vol. 34, No. 15.
8. Karnes، F. A.، & Whorton، J.E. (1991). Teacher certification in gifted education: Past، Present، and future، **Gifted Child Quarterly**، 35 (3).
9. Masse, P. & Gagne, F. (1983) **Observation on Enrichment and Acceleration, In Face to Face with Giftedness**.eds. Bruce M. shore et al.
10. Odom, Arthur L. & Kelly, Paul V. (2008). Integrating concept mapping and the learning cycle to teach diffusion and osmosis concepts to high school biology students, **Science Education Journal**, Vol. 85, No. 6.
11. Renzulli, J.S. (1979).**What makes giftedness? Are-examination of the definition of the gifted and talented**. Ventura, CA: Ventura County Superintendent of Schools office
12. Scolavino, Ray Anthony (2006). **Analysis of the implementation of the learning cycle teaching strategy by pre-service teachers in the MACSTEP science certification program**. PhD. The University of Wisconsin- Milwaukee. DAI-A 63/03, p. 908.
13. Swift, J. (2008) “Wait time and questioning skills of middle school science teachers". **Roeper Review,** V. (9), No. (2).
14. Vanessa, Scherman, (2002). **School Climate Instrument: A Pilot Study in Pretoria and Environs**, M.A. research, Faculty of Humanities, Pretoria, South Africa, and USA.

ملحق (1)

مقياس المناخ المدرسي التنظيمي

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية"، هذا وسوف تطبق أداة الدراسة المرفقة لجمع البيانات المطلوبة في المملكة العربية السعودية.

يرجى التكرم باعتماد تطبيق أداة الدراسة (المناخ المدرسي التنظيمي) لتحقيق التوازن الفعلي للدراسة حسب الاصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحثة

البيانات الديموغرافية:

الخبرة التدريسية: O 1-5 سنوات O أكثر من 5-10 سنوات O أكثر من 10 سنوات

نوع المؤهل العلمي: O بكالوريوس O دراسات عليا

الأداة الأولى: مقياس المناخ المدرسي التنظيمي:

	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	الاتصال					
1	الاتصال جيد بين المعلمات والطالبات.					
2	الاتصال بين المعلمات مبني على التعاون والتفاهم.					
3	الاتصال بين المعلمات مبني على الثقة والاحترام المتبادل.					
4	يوجد اتصال متبادل بين المعلمات.					
5	الاتصال قائم على التعاون بين المديرة والمعلمات.					
6	تقوم العلمات بالاتصال فيما بينهم للمشاركة في التجمعات التي تهتم بالعملية التعليمية.					
7	تتصل المعلمات فيما بينهم لحل المشكلات التي تعترضهم داخل المدرسة.					
8	يرفع الاتصال من الروح المعنوية للمعلمات.					
	القيادة المدرسية					
1	الأهداف الإدارية واضحة.					
2	تلبي الإدارة رغبات المعلمات إن لم تؤثر على سير العمل مثل (تعديل الجدول– تقليص الحصص– منح الاجازات..الخ).					
3	تفوض المديرة صلاحياتها لبعض المعلمات.					
4	تحرص الإدارة على فض النزاعات والخلافات بين المعلمات.					
5	تحرص الإدارة على تطبيق الأنظمة واللوائح.					
6	توفر الإدارة قدراً من الحرية للمعلمات.					
7	تشجع الإدارة المعلمات وتقدر جهودهن في العمل.					
8	تحرص الإدارة على مشاركة المعلمات في اتخاذ القرارات.					
9	اهتمام الإدارة بالحاجات الشخصية للمعلمات كحاجتها للراحة – وتقدير الذات – والأمن ...الخ.					
10	لا تصدّق الإدارة وشاية المعلمات ببعضهن.					

11	تتعامل الإدارة بعدل وتوازن لجميع المدرسين دون محاباة.					
12	توفر الإدارة جميع الاحتياجات اللازمة للعمل.					
13	تسعى الإدارة إلى تحقيق أهداف العمل.					
14	القرارات التي تصدرها الإدارة واضحة.					
15	عقد اجتماعات دورية لمناقشة مشكلات العمل.					
	التكنولوجيا					
1	توفر الأجهزة اللازمة للعملية التعليمية للمعلمات.					
2	توفر أجهزة العرض المناسبة أثناء عقد الاجتماعات المدرسية.					
3	توفر الوسائل التعليمية التي تساعد المعلمة على أداء واجباتها.					
4	توفر الأجهزة الصحية في المدرسة.					
5	توفر أجهزة الإضاءة في المدرسة.					
6	توفر برامج الاتصال الحديثة، كالإنترنت، والفيس بوك..الخ.					
7	تعمل المكتبة بالنظام الالكتروني.					
8	توفر الأجهزة اللازمة لممارسة الأنشطة الفنية والثقافية والرياضية.					
10	يتوفر التعليم الإلكتروني في المدرسة.					
11	توفر أثاث مكتبي مناسب لتنفيذ المهام المدرسية.					
	التحفيز					
1	تحرص الإدارة على عدالة نظام الحوافز والأجور والمكافآت للمعلمات.					
2	تتبع المدرسة الأساليب التي تتوافق مع الأنظمة المتعلقة بترقيات المعلمات.					
3	تتناسب الرواتب والحوافز مع الجهود المبذولة من قبل المعلمات.					
4	تقوم المدرسة بارسال المعلمات إلى رحلات علمية.					
5	تقوم المدرسة بارسال المعلمات إلى رحلات ترفيهية.					
6	تتمتع المعلمات بالإجازات التي يستحقونها وفقاً للنظام.					

7	تقوم المدرسة بزيادة رواتب المعلمات بشكل دوري.					
8	تعمل المدرسة على منح المعلمات الحقوق (كالضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي... الخ).					

ملحق (2)

مقياس فعالية التدريس

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية"، هذا وسوف تطبق أداة الدراسة المرفقة لجمع البيانات المطلوبة في المملكة العربية السعودية.

يرجى التكرم باعتماد تطبيق أداة الدراسة (فعالية التدريس) لتحقيق التوازن الفعلي للدراسة حسب الاصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحثة

البيانات الديموغرافية:

الخبرة التدريسية: O 1-5 سنوات O أكثر من 5-10 سنوات O أكثر من 10 سنوات

نوع المؤهل العلمي: O بكالوريوس O دراسات عليا

الأداة الثانية: مقياس فعالية التدريس:

		موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	فعالية التدريس					
1	تحقق المعلمة الأهداف المرجوة من التعليم.					
2	تلم المعلمة بالعمل والمهام المنوط بها.					
3	تنجز المعلمة المادة التعليمية في وقت قياسي.					
4	تبذل المعلمة الجهد المضاعف لإنهاء المادة التعليمية.					
5	تتحمل المعلمة المسؤوليات نتيجة أخطائها التعليمية.					
6	تصحح المعلمة الأخطاء الموجودة في منهاج التدريس.					
7	تنظم المعلمة الخطط الدراسية.					
8	تنفذ المعلمة المنهج المدرسي بشكل جيد.					
9	تحقق المعلمة المهارات الأساسية في القراءة والكتابة.					
10	تحقق المعلمة المهارات الأساسية في القدرات الرياضية.					
11	تعالج المعلمة الضعف العام لدى الطالبات.					
12	تحول المعلمة العملية التعليمية إلى شراكة بين المعلم والمتعلم.					
13	تتيح المعلمة الفرصة أمام الطالبات إعداد البحوث العلمية.					
14	تعمل المعلمة على الرحلات العلمية والزيارات.					
15	تعتمد المعلمة على الطريقة الحوارية.					
16	تعتمد المعلمة على الطرق الاستكشافية والاستنتاجية.					
17	توجه المعلمة الطالبات وتساعدهن على اكتشاف الحقائق.					
18	تدرب المعلمة الطالبات على أسلوب كتابة التقارير العلمية.					
19	تقوم المعلمة بالتمحيص في الكتب لايصال أفكار جديدة للطالبات.					
20	تتعاون المعلمة مع المعلمات الأخرى للتعرف على الخبرات الجديدة في التدريس.					

21	تتواصل المعلمة مع المعلمات بدول أخرى للتعرف على التقنيات الحديثة في التعليم.					
22	تشارك المعلمة في المؤتمرات والندوات للتعرف إلى المهارات الحديثة في التعليم.					
23	تطالع المعلمة في الكتب الخاصة بالتعليم لكسب ما هو جديد في المناهج المشابهة.					
24	ترفع المعلمة من معنويات الطالبات بتقديم الهدايا لهن لرفع مستواهن التعليم.					
25	تحفز المعلمة الطالبات بشراء الكتب لهن لرفع مستواهن الدراسي.					

ملحق (3)

أسماء المحكمين

الرقم	الإسم	الرتبة/ التخصص	جهة العمل
1	أ.د. عدنان العضايلة	أستاذ دكتور/ إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية/ كلية الأميرة عالية/ الأردن
2	د. جعفر ربابعة	أستاذ مشارك/ علم نفس تربوي	جامعة حائل / المملكة العربية السعودية
3	د. إيمان البوريني	استاذ مساعد/ علم نفس تربوي / معرفي	جامعة البلقاء التطبيقية/ كلية الأميرة عالية/ الأردن
4	د. يسرى العلي	أستاذ مشارك/ إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية/ كلية الأميرة عالية/ الأردن
5	د. مصطفى القمش	استاذ مشارك/ تربية خاصة	جامعة البلقاء التطبيقية/ كلية الأميرة عالية/ الأردن
6	د. فادي سماوي	استاذ مساعد/ علم نفس تربوي	جامعة البلقاء التطبيقية/ كلية الأميرة عالية/ الأردن
7	د. أحمد العلوان	أستاذ مشارك/ علم نفس تربوي	الجامعة الهاشمية
8	أ.د. عطية عطية محمد	أستاذ مساعد/ تربية خاصة	جامعة حائل / المملكة العربية السعودية
9	د. بنيان باني	أستاذ مشارك/ إدارة تربوية	جامعة حائل / المملكة العربية السعودية
10	د. عبدالعظيم حسن الجابري	أستاذ مساعد/ علم نفس تربوي	جامعة حائل / المملكة العربية السعودية

ملحق (4)

خطابات تسهيل المهمات

جامعـــة البلقـــاء التطبيقيـــة
كلية الأميرة عالية الجامعية

Al-Balqa' Applied University
Princess Alia University College

تأسست عام ١٩٩٧

الرقـم: ٣٤/ع/١٠٧/٦/١/٢٠١٤

التاريخ: ....

الموافـق: ٨/١٠/٢٠١٤

Ref : ....

Date: ....

السادة الملحقية الثقافيـة السعودية المحترميــــن،

تحية طيبة وبعد،،،

أرجـو التكـرم بتسهيل مهمـة ***الطالبـة دلال بنت فايـد بـن صـالح بـن رمـال*** ماجستير تخصص الموهبـة والإبـداع (الرقم الجامعي ٥١٢١٣١٣٠٠١٦) لاستكمال إجـراءات تطبيـق أدوات دراسـتها الموسـومة بـ " المنـاخ المدرسـي التنظيمي وعلاقتـه بفعاليـة التـدريس لـدى معلمـات الطالبـات الموهوبـات فـي مـدارس منطقـة الجـوف فـي المملكـة العربيـة السعودية".

شاكـراً حسـن تعاونكـم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية - عمّان
رقم الوارد : ٣٢٧
التاريـخ : ١٢/٠١/١٤٣٦
المرفقات : ٠

عميـد الكليـة

د. محمـد السويلميـن

نسخة:

- **د. نائب العميد للدراسات العليا.**
- **د. ر. قسم علم النفس والتربية الخاصة.**
- **مسجل الدراسات العليا.**

المملكة الأردنية الهاشمية * جامعة البلقاء التطبيقية * كلية الأميرة عالية الجامعية

هاتف: ٥٦٨١٥٦٧ – ٥٦٨٩٢٦٩ – ٥٦٦٦١٨٨ – ٥٦٦٦١٨٩ – ٥٦٥٤٦٤٠ (٠٦-٩٦٢+) – فاكس ٥٦٨٦٧٤١ (٠٦-٩٦٢+)، ص. ب. ٩٤٢٣٠٣، الشميساني، ص. ب. ٩٨٧٣، اللويبدة، البريد الالكتروني Palia@bau.edu.jo
Tel: (+962-6) 5681567 – 5689269 – 5666188 – 5666189 – 56654640, Fax: (+962-6) 5686741, P. O. Box: 942303, P. O. Box: 9873. Email: Palia@bau.edu.jo

المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم
(٢٨٠)
الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الجوف
إدارة التخطيط والتطوير

الرقم: ٢٢٩٢
التاريخ: ١٣/١/١٤٣٦
المشفوعات:

وزارة التربية والتعليم
Ministry of Education

م / إجراء دراسة علمية لباحثة

المكرمة / مديرة مدرسة....................... وفقها الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد :

اشارة لخطاب الملحق الثقافي بالأردن رقم٢٣ في ١٤٣٦/١/١٢هـ

بخصوص تسهيل مهمة الطالبة / دلال بنت فايد صالح رمال بجامعة البلقاء التطبيقية بإجراء دراسة علمية بعنوان(المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية). آمل تسهيل مهمتها، والسماح لها بتطبيق الاستبانة .

متمنياً لكم التوفيق والسداد ؛؛؛

وتقبلوا تحياتنا وتقديرنا ؛؛

المدير العام للتربية والتعليم بمنطقة الجوف

مطر بن أحمد رزق الله الزهراني

ص / للصادر

هاتف: ٠١٤٦٢٤١٤١٤ – فاكس: ٠١٤٦٢٤٨٩٩٦ – العنوان: الجوف/ ص.ب (١٦١٨) – البريد الإلكتروني: edu_inf@aljoufedu.gov.sa

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL BUREAU
AMMAN - JORDAN

بسم الله الرحمن الرحيم

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان - الأردن

سعادة مدير عام الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الجوف **المحترم**

السلام عليكم ورحمة الله بركاته...وبعد:

1096330830

إشارة لخطاب جامعة البلقاء التطبيقية رقم ٣ع /٢١٤٢/٦/٧ وتاريخ ٢٠١٤/١٠/٠٨م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالبه /**دلال فايد صالح رمال**، الملتحقه **بجامعة البلقاء التطبيقية** في تخصص **الموهبة والابداع** لمرحلة **الماجستير** على حسابها الخاص في إجراء بحث ميداني وجمع معلومات تتعلق ببحثها لرسالة الماجستير التي هي بعنوان **(المناخ المدرسي التنظيمي وعلاقته بفعالية التدريس لدى معلمات الطالبات الموهوبات في مدارس منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية).**

أمل التلطف بالنظر في إمكانية تسهيل مهمة المذكورة وموافاتنا بموافقتكم المبدئية حتى نتمكن من استكمال الموافقات النظامية المطلوبة.

وتقبلوا سعادتكم أطيب تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي في الأردن

أ.د محمد بن مفرح بن شبلي القحطاني

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية - عمَان

رقم الصادر : ٢٢٣
التاريخ : ١٢/٠١/١٤٣٦
المرفقات : ٧

Organizational School Climate and its Relationship in Teaching Effectiveness among gifted students teachers in Al-Jouf region schools in the Kingdom of Saudi Arabia.

By
Dalal Bint Faied Bin Saleh Bin Rimal

Supervisor
Dr. Adnan AL-Adaileh
(Professor)

Abstract

The current study aimed to identify the school organizational climate and its relationship with teaching effectiveness among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in the Kingdom of Saudi Arabia, and the study used the descriptive correlative approach, and the study sample consist of all gifted students' teachers in Al-Jouf region in Saudi Arabia, and the researcher has been developed two tools for this study: the first one was the school organizational climate scale, and the second one was the teaching effectiveness scale, where the validity and reliability of the study tools were verified.

The results showed that there is a high level of school organizational climate among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in Saudi Arabia, in four dimensions (communication, leadership, technology, motivation),and there is a high level in teaching effectiveness among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in Saudi Arabia, and there is a statistically significant differences in the technology level as one of the school organizational climate dimensions according to the teaching experience years in favor of experience level (over 10 years) and the scientific qualification in favor of (postgraduate), and there are a statistically significant differences in the school leadership and technology level according to the teaching experience years in favor of experience level (over 10 years), and there are no a statistically significant differences in the level of teaching effectiveness among gifted students' teachers according to the teaching experience and scientific qualifications, and showed a proportional (positive) correlation relationship between all dimensions of school organizational climate and teaching effectiveness among gifted students' teachers in the schools of Al-Jouf region in Saudi Arabia.

The researcher recommends to conducting many related studies of this study to detect the level of the school organizational climate, and the level of teaching

effectiveness with other predicted dimensions and their relationship with other variables among (male & female) teachers of gifted students in all general schools of Saudi Arabia.

Keywords: School Organizational Climate - Teaching Effectiveness - Gifted Students Teachers – Gifted Students.

AL-Balqa Applied University
Faculty of Graduate Studies

School organizational climate and its relationship with teaching effectiveness among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in the Kingdom of Saudi Arabia.

By
Dalal Bint Faied Bin Saleh Bin Rimal

Supervisor
Dr. Adnan AL-Adaileh
(Professor)

This Thesis is provided to supplement the requirements for obtaining a master's degree In Gifted and Creativity

2015

Extended Summary

The current study aimed to identify the school organizational climate and its relationship with teaching effectiveness among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in the Kingdom of Saudi Arabia, and the study used the descriptive correlative approach, and the study sample consist of all gifted students' teachers in Al-Jouf region in Saudi Arabia, and the researcher has been developed two tools for this study: the first one was the school organizational climate scale, and the second one was the teaching effectiveness scale, where the validity and reliability of the study tools were verified, and the researcher was carrying out through the first semester of the academic year 1435/1436 AH 2014/2015 AD and applied this study by himself.

This study seeks to respond the following questions:

1- What is the level of school organizational climate among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in the Kingdom of Saudi Arabia?

2- What is the level of teaching effectiveness among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in the Kingdom of Saudi Arabia?

3- Are there statistically significant differences at significance level ($\alpha = 0.05$) in school organizational climate level among gifted students' teachers in Al-Jouf region due to the scientific qualification, and teaching experience years variables?

4- Are there statistically significant differences at significance level ($\alpha = 0.05$) in teaching effectiveness level among gifted students' teachers in Al-Jouf region due to the scientific qualification, and teaching experience years variables?

5- Is there any correlation relationship at significance level ($\alpha = 0.05$) between the school organizational climate level and teaching effectiveness level among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in the Kingdom of Saudi Arabia?

The importance of the study:

The importance of the study appears through the following:

Theoretically aspect:

1- The current study will contribute to determine the nature of the prevailing school organizational climate in the organization, to identify the nature of organizational behavior of individuals and groups in the organization, and therefore to work on the interpretation of this behavior and how to control it. and the providing of appropriate organizational climate is the success key of the effective management.

2- The current study will add new information to the Arabic library and Human Sciences of about the statement and clarify of the relationship between school organizational climate and teaching effectiveness among gifted students' teachers in Al-Jouf region in Saudi Arabia.

Practical & Scientific aspect:

1- Trying to highlight the importance of school organizational climate to improvement and development of the teaching process with high efficiency.

2- Providing researchers with high psychometric characteristics Scales, which is developed by the researcher.

Study methodology:

The researcher has selected the descriptive correlation method because of its relevance to the study goals.

Conceptual and procedural definitions:

1- **School organizational climate:** (Vanessa, 2002) defined it “as General atmosphere that prevails in the school, and trends and interactions that taking place between students, teachers and Director, which affect on their behavior towards each other".

The dimensions of school organizational climate in this study: (communication, leadership, technology, motivation).

And **procedurally** identifying: the degree which members of the study obtained on school organizational climate scale that was used in the current study, which developed by researcher.

2- **Teaching effectiveness:** (Scolavino, 2006) defined it “as a teacher's ability which use appropriate teaching methods to achieve the objectives of the specific teaching situations. And the intelligent teacher through teaching process should be having the ability to move from teaching style to another style when there are specific goals required it.

And **procedurally** identifying: the degree which members of the study obtained on teaching effectiveness scale that was used in the current study, which developed by researcher.

3- **Gifted Students:** (Renzulli, 1979) defined them, the students who are distinguished from other mental superiority in their age stage, and they have available unfamiliar capacities, distinguish them from the rest of the students,

and make them very effective persons in community prosperity achieving, and they have special activities and enrichment programs with special classes.

4- **Gifted Students' Teachers:** Teachers who were selected in Tabuk area in Saudi Arabia from Gifted Department in the Ministry of Education, According to the conditions and criteria set by the ministry, which is teacher's enjoyment range in vocational rehabilitation through courses and special programs in gifted and creativity, and special abilities and outstanding performance during their experience learning.

Conclusions:

The results showed that there is a high level of school organizational climate among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in Saudi Arabia, in four dimensions (communication, leadership, technology, motivation),and there is a high level in teaching effectiveness among gifted students' teachers in Al-Jouf region schools in Saudi Arabia, and there is a statistically significant differences in the technology level as one of the school organizational climate dimensions according to the teaching experience years in favor of experience level (over 10 years) and the scientific qualification in favor of (postgraduate), and there are a statistically significant differences in the school leadership and technology level according to the teaching experience years in favor of experience level (over 10 years), and there are no a statistically significant differences in the level of teaching effectiveness among gifted students' teachers according to the teaching experience and scientific qualifications, and showed a proportional (positive) correlation relationship between all dimensions of school organizational climate and teaching effectiveness among gifted students' teachers in the schools of Al-Jouf region in Saudi Arabia.

Recommendations:

The researcher recommends to conducting many related studies of this study to detect the level of the school organizational climate, and the level of teaching effectiveness with other predicted dimensions and their relationship with other variables among (male & female) teachers of gifted students in all general schools of Saudi Arabia.

Keywords: School Organizational Climate - Teaching Effectiveness - Gifted Students Teachers – Gifted Students.

****

References and sources:

1. Billings, Russell Lauren (2007). **Assessment of the learning cycle and inquiry-based learning in high school physics-education**. MS. Michigan state University. MAI 40/04
2. Booker, Janice Elaine Garrett, (2006). **Teachers and principals perceptions of leadership styles and their relation to school climate**, Ph.D., The University of Mississippi, USA.
3. Choen, M .Leonura, (1996). Mapping the Domains of Ignorance and Knowledge in Gifted Education. **Roeper Review,** 18(9).
4. Clark، B. (1992). **Growing Up Giftedness** (4th Ed.)، New York: Macmillan Publishing Company.
5. Hool, Michael F. (2006). **The relationship between student perceptions of school climate and academic achievement in Catholic middle schools**, PhD, Walden University, USA.
6. Jongmans, H. & Beijaard, D. (2003) "Teachers' involvement in school policy – making and the effectiveness of schools' in-service training". **Teacher Development Journal**, Vol. 34, No. 15.
7. Karnes، F. A.، & Whorton، J.E.(1991). Teacher certification in gifted education: Past، Present، and future، **Gifted Child Quarterly**، 35 (3).
8. Masse, P. & Gagne, F. (1983) **Observation on Enrichment and Acceleration, In Face to Face with Giftedness**.eds. Bruce M. shore et al.
9. Odom, Arthur L. & Kelly, Paul V. (2008). Integrating concept mapping and the learning cycle to teach diffusion and osmosis concepts to high school biology students, **Science Education Journal**, Vol. 85, No. 6.
10. Renzulli, J.S. (1979).**What makes giftedness? Are-examination of the definition of the gifted and talented**. Ventura, CA: Ventura County Superintendent of Schools office.
11. Scolavino, Ray Anthony (2006). **Analysis of the implementation of the learning cycle teaching strategy by pre-service teachers in the MACSTEP science certification program**. PhD. The University of Wisconsin- Milwaukee. DAI-A 63/03, p. 908.
12. Swift, J. (2008) “Wait time and questioning skills of middle school science teachers". **Roeper Review,** V. (9), No. (2).
13. Vanessa, Scherman, (2002). **School Climate Instrument: A Pilot Study in Pretoria and Environs**, M.A. research, Faculty of Humanities, Pretoria, South Africa, and USA.